Arten und rechtliche Stellung der gewerblichen Arbeiter.

Inaugural-Dissertation

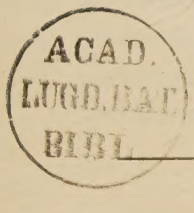
zur Erlangung der Doktorwürde

bei der Juristischen Fakultät der Universität Leipzig

eingereicht von

Hermann Kirsten

Gerichtsassessor in Kirchberg.



Kirchberg i. Sa.

Druck von Gebr. Riedel

1910.

Inhaltsverzeichnis.

Seite

§ 1. Einleitung 1

I. Abschnitt: Die gewerblichen Arbeiter im allgemeinen.

§ 2. Begriff des gewerblichen Arbeiters und die Arten solcher 4

II. Abschnitt: Die rechtliche Stellung der einzelnen Klassen von gewerblichen Arbeitern.

§ 3. Die Gesellen und Gehülfen 12

§ 4. Die Heimarbeiter 29

§ 5. Die gewerblichen Lehrlinge 33

§ 6. Die Betriebsbeamten, Werkmeister und Techniker . . 47

§ 7. Die Arbeitnehmer in Betrieben, in denen in der Regel mindestens 10 Arbeiter beschäftigt werden 51

§ 8. Die Handlungsgehülfen 64

§ 9. Die Handlungslehrlinge 71

§ 10. Die Gehülfen, Lehrlinge und Arbeiter in offenen Verkaufsstellen 74

Literaturverzeichnis.

v. Landmann, Kommentar zur Gewerbeordnung. 5. Auflage. München 1907.

Engelmann, Die Deutsche Gewerbeordnung. 2. Auflage. Erlangen 1891.

v. Rohrscheidt, Die Gewerbeordnung für das Deutsche Reich. Leipzig 1901.

Brenner, Die Gewerbeordnung für das Deutsche Reich. Stuttgart 1907.

Neukamp, Die Gewerbeordnung für das Deutsche Reich. 8. Auflage. Tübingen 1910.

Wilhelmi-Bewer, Das Gewerbegerichtsgesetz. 2. Auflage. Berlin 1903.

Haas, Kommentar zum Gewerbegerichtsgesetz. 2. Auflage. Göttingen 1902.

Düringer-Hachenburg, Das Handelsgesetzbuch vom 10. Mai 1897. Band I. 2. Auflage. Mannheim 1908.

v. Lotmar, Der Arbeitsvertrag. Leipzig. Band I 1902. Band II 1908.

Nelken, Das Gewerberecht in Preußen. Band I. Berlin 1906.

Rosin, Das Arbeiterversicherungsrecht. Berlin. Band I 1890. Band II 1905.

v. Schulz und **Schalhorn,** Das Gewerbegericht. Berlin 1903.

Bail, Das Rechtsverhältnis der Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Handwerk, Industrie und Handelsgewerbe. Berlin 1904.

Verwaltungsarchiv. Band V.

Gewerbe- und Kaufmannsgericht. Band XIV.

Verhandlungen des Deutschen Reichstags. XII. Legislaturperiode I. Session: Dekret 552 der Drucksachen.

Entscheidungen des Reichsgerichts in Strafsachen.

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41546827_0146

§ 1.

Einleitung.

Aufgabe und Zweck der Abhandlung bildet die Feststellung der Arten und die Untersuchung der rechtlichen Stellung der gewerblichen Arbeiter. Berücksichtigt sind dabei insbesondere diejenigen Neuerungen, welche die Gewerbeordnung für das Deutsche Reich durch das Reichsgesetz betreffend die Abänderuug der Gewerbeordnung vom 28. Dezember 1908 (RGBl. S. 667) erfahren hat. Verwertung haben bei Untersuchung der rechtlichen Verhältnisse der gewerblichen Arbeiter die Grundsätze der Rechtsprechung gefunden, soweit sie zum Titel VII der Gew.-O. in Bd. I—VIII der Zeitschrift „Gewerbearchiv für das Deutsche Reich", herausgegeben von Kurt von Rohrscheidt, veröffentlicht sind.

Die wesentlichen positiven Rechtsquellen, an deren Hand die Rechtsverhältnisse der gewerblichen Arbeiter darzustellen sind, bilden das Bürgerliche Gesetzbuch, das Handelsgesetzbuch, die Gewerbeordnung und das Gewerbegerichtsgesetz in der Fassung vom 29. September 1901 (RGBl. S. 353). In welchem Verhältnis die Bestimmungen des BGBs. und des HGBs. zu den beiden Gewerbegesetzen stehen, darüber geben Aufschluß Artikel 32 des Einführungsgesetzes zum BGB. und Artikel 2 des Einführungsgesetzes zum HGB. Danach entsteht:

a) Bei den rein gewerblichen Arbeitern die Frage: Hat das BGB. oder sein Einführungsgesetz die GO., die ein Reichsgesetz ist, aufgehoben und inwieweit ist das geschehen? — Diese Frage

ist jeweils für den einzelnen Fall zu entscheiden und dabei der Grundsatz zu beachten, daß, wo die GO. selbst zivilrechtliche Bestimmungen getroffen hat, diese dem BGB. als spezialrechtliche nach dem Satz: lex specialis derogat generali vorgehen und daß mithin die Bestimmungen des BGBs. über den Dienstvertrag (§§ 611—630) nur insoweit gelten, als die GO. keine zivilrechtliche Vorschrift enthält, die sich mit dem gleichen Gegenstand beschäftigt.[1])

b) Die Rechtsverhältnisse der handelsgewerblichen Arbeitnehmer als dem Handelsstand angehörender Personen (Buch I. Abschn. 6 des HGBs.) sind im Sinne des Artikels 2 des Einführungsgesetzes zum HGB. Handelssachen. In diesen gilt das bürgerliche Recht dem Handelsrecht gegenüber subsidiär (Art. 2 Abs. 1 des genannten Einführungsgesetzes), während die übrigen Reichsgesetze mit handelsrechtlichem Inhalt durch das HGB. nicht berührt werden (Art. 2 Abs. 2.). Soweit danach die GO. bezüglich der handelsgewerblichen Arbeiter eine Bestimmung enthält, bleibt deren Gültigkeit durch das HGB. unbeeinflußt, wie das beispielsweise ausdrücklich noch ausgesprochen ist in § 76 Abs. 4 des HGBs. Es kommen danach für das handelsgewerbliche Arbeitsverhältnis drei wesentliche Rechtsquellen in Frage: Das HGB., das BGB. und die GO. Auch das letztgenannte Reichsgesetz ist für das handelsgewerbliche Arbeitsverhältnis nicht ohne Bedeutung. Denn obgleich, wie noch auszuführen sein wird, sehr viele Bestimmungen der GO. für dieses nicht gelten (§ 154 Abs. 1 Z. 2 GO.), so ist andrerseits der Abschnitt VI des VII. Titels der GO. gerade für Arbeitnehmer im Handelsgewerbe von Wichtigkeit, und deshalb ist es, wie in § 2 dieser Arbeit zu zeigen sein wird, gerechtfertigt, auch die Handlungsgehülfen und Handlungslehrlinge unter die „gewerblichen Arbeiter" zu rechnen.

---

[1]) Landmann II. S. 3 Anm. 3 der Vorbem. zum Titel VII.

Nicht dargestellt sind in der vorliegenden Abhandlung diejenigen rechtlichen Verhältnisse, in denen die gewerblichen Arbeiter auf Grund der Arbeiterversicherungsgesetzgebung stehen. Das ist unterblieben, weil die aus der Versicherung entspringenden Rechte und Pflichten nicht sowohl zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, als vielmehr auch zwischen dem Arbeitgeber und der Trägerin der Versicherung (Krankenkasse, Berufsgenossenschaft, Versicherungsanstalt) oder zwischen dieser und dem Arbeitnehmer bestehen, und es gehört deshalb dasjenige, was der Arbeitgeber der Trägerin der Versicherung gegenüber zu leisten hat und was wiederum dem Arbeitnehmer von ihr im Fall der Krankheit, eines Unfalls, der Invalidität oder nach Erreichung eines bestimmten Lebensalters zukommt, nicht in das gewerbliche Arbeitsverhältnis hinein.[2]) Ebenso sind die Versicherungsgesetze nicht herangezogen für die Bestimmung des Begriffs der einzelnen Arten von gewerblichen Arbeitern. Denn mit einem von den Gewerbegesetzen aufgestellten Begriff ist oft ein anderer Sinn zu verbinden als mit dem gleichlautenden Begriff der Versicherungsgesetze. Das ergibt beispielsweise schon die Vergleichung der Überschrift des Titels VII der GO.: „Gewerbliche Arbeiter (Gesellen, Gehülfen, Lehrlinge, Betriebsbeamte, Werkmeister, Techniker, Fabrikarbeiter)" mit § 1 Z. 1 des Invalidenversicherungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Juli 1899: „Personen, welche als Arbeiter, Gehülfen, Gesellen, Lehrlinge oder Dienstboten gegen Lohn oder Gehalt beschäftigt werden." Ähnlich sind die Hausindustrieellen im Sinne der Versicherungsgesetze stets selbständige Gewerbetreibende (§ 2 Abs. 1 Z. 4 des Krankenversicherungsgesetzes in der Fassung vom 25. Mai 1903, § 2 Abs. 1 Z. 2 des Invalidenversicherungsgesetzes),[3]) während, wie in § 4 der Abhandlung dargelegt werden wird, die GO. auch unselbständige Personen darunter begreift.

---

[2]) Bail S. 96.
[3]) Wilhelmi-Bewer S. 57 (Anm. 2 zu § 5 GGG.)

Erster Abschnitt.

Gewerbliche Arbeiter im allgemeinen.

§ 2.

Begriff des gewerblichen Arbeiters und die Arten solcher.

Die GO. bildet die hauptsächliche Quelle für die Rechtsverhältnisse der gewerblichen Arbeiter, denen ihr VII. Titel gewidmet ist. Für die Bestimmung des Begriffs des gewerblichen Arbeiters ist darum ausschlaggebend, was dieses Gesetz darunter versteht und nur der ist ein gewerblicher Arbeiter, der in einem der GO. unterstehenden Gewerbebetrieb tätig ist. Gewerbebetrieb im Sinne dieses Gesetzes ist aber nicht jede erlaubte, auf fortgesetzten Erwerb gerichtete Privattätigkeit einer selbständigen oder unselbständigen Person. Die GO. hat vielmehr da, wo sie von Gewerbetreibenden redet, nur die selbständigen Gewerbetreibenden im Auge. Aber damit nicht genug. Aus dem Begriff des Gewerbebetriebs scheiden eine Reihe von Erwerbstätigkeiten aus, einmal, weil der Sprachgebrauch des Lebens sie nicht als Gewerbe auffaßt, zum andern, weil das positive Gesetz ausdrücklich die Bestimmungen der GO. auf sie nicht angewendet wissen will. Nach dem gemeinen Sprachgebrauch sind keine Gewerbe die auf Gewinnung roher Naturerzeugnisse gerichteten Erwerbstätigkeiten, — die sog. Urproduktion. Hierzu zählen Ackerbau, Gartenbau, Weinbau, Forstwirtschaft, Viehzucht, Jagd, Fischerei, Sammeln von wilden Beeren und Früchten und das Bergwesen. Doch ist bei der Viehzucht und dem Bergwesen der Grundsatz, daß die Urproduktion der GO. nicht unterstehe, durch-

brochen, sofern bezüglich ihrer die GO. insoweit doch Anwendung finden will, als sie ausdrückliche Bestimmungen gibt (§ 6[1] GO.), und tatsächlich finden, was hier von Interesse ist, die Schutzbestimmungen der §§ 115—119a, 135—139b auch auf die in Bergwerken beschäftigten Arbeiter Anwendung (§ 154a Abs. 2 GO.).[1]) Für den Ackerbau beweist es die GO. selbst, daß sie ihn als gewerblichen Betrieb nicht ansieht, denn sie spricht in § 100 f. Abs. 2 von Handwerkern, die in landwirtschaftlichen oder gewerblichen Betrieben gegen Entgelt beschäftigt sind,[2]) und es ändert daran nichts der Umstand, daß in anderen Reichsgesetzen unter „gewerblichen Leistungen" auch die landwirtschaftlichen begriffen werden (§ 2 des Ges. zur Bekämpfung des unlauteren Wettbewerbs vom 7. Juni 1909). — Der Gartenbau untersteht der GO. auch da nicht, wo er als Kunstgärtnerei betrieben wird, wo also technisch vervollkommnete Hülfsmittel verwendet werden und technisch ausgebildetes Personal tätig ist.[3]) Wohl aber ist die Handelsgärtnerei, in der fremde Gartenerzeugnisse zum Zwecke der Weiterveräußerung angeschafft werden, im Sinne der GO. ein Gewerbebetrieb, und es sind dementsprechend diejenigen, die in einem Laden oder Markthallenstand mit Kränzebinden beschäftigt sind, gewerbliche Arbeiter und deshalb für Streitigkeiten aus ihrem Arbeitsverhältnis der Gerichtsbarkeit der Gewerbegerichte unterworfen.[4])

Nach dem Sprachgebrauch des Lebens sind Gewerbe ferner nicht die rein künstlerischen, wissenschaftlichen und schriftstellerischen Erwerbstätigkeiten und endlich zählt zu gewerblichen Tätigkeiten nicht der öffentliche Dienst, die Erwerbstätigkeit der Beamten.[5])

Die zweite Gruppe von Erwerbstätigkeiten ist nach § 6 der GO. vom Geltungsbereich dieses Gesetzes ganz oder teilweise

---

[1]) v. Landmann I S. 26.
[2]) Lotmar I S. 300.
[3]) v. Landmann I S. 25.
[4]) GG. Charlottenburg v. 6. III. 1906 (Gew. Arch. VII S. 372f).
[5]) v. Landmann I S. 30.

ausgeschlossen. Nach dieser Bestimmung findet die GO. schlechthin keine Anwendung auf die Fischerei, die Errichtung und Verlegung von Apotheken, die Erziehung von Kindern gegen Entgelt, das Unterrichtswesen als den Inbegriff dessen, was regelmäßig Gegenstand des öffentlichen Unterrichts bildet,[6]) die advokatorische Praxis, der Gewerbebetrieb der Auswanderungsunternehmer und -agenten, der Versicherungsunternehmer und der Eisenbahnunternehmungen, die Befugnis zum Halten öffentlicher Fähren und die Rechtsverhältnisse der Schiffsmannschaften auf den Seeschiffen. Dagegen findet die GO. nur teilweise, nämlich insoweit, als sie das ausdrücklich festgesetzt hat, Anwendung auf das Bergwesen, die Ausübung der Heilkunde, den Vertrieb von Lotterielosen und die Viehzucht. In Beachtung dieser Vorschrift sind die von einem, der die Heilkunde gewerbsmäßig ausübt, bei der Ausübung dieses Berufs zugezogenen Hülfspersonen keine gewerblichen Arbeiter im Sinne des Titels VII, da die GO. dessen Anwendung auf die in der gewerbsmäßigen Heilkunde tätigen Personen nicht vorgesehen hat.[7])

Auch im Sinne der GO. ist das Handelsgewerbe ein Gewerbebetrieb. Das erhellt klar aus einer Reihe von Bestimmungen der GO. So aus § 14 GO., wo Buch- und Kunsthändler, Antiquare, Verkäufer von Zeitungen und Bildern aufgezählt werden, so aus § 15a, wonach Gewerbetreibende, die einen offenen Laden haben, den Familiennamen mit mindestens einem ausgeschriebenen Vornamen an der Außenseite oder am Eingang des Ladens in deutlich lesbarer Schrift anzubringen haben und, wenn sie Kaufleute sind, die eine Handelsfirma führen, zugleich die Firma am Laden anzubringen haben, so endlich aus § 41a, wo gesagt ist, daß, soweit im Handelsgewerbe nach den Bestimmungen der §§ 105b—105h Gehülfen, Lehrlinge und Arbeiter an Sonn- und Festtagen nicht beschäftigt werden dürfen, auch in offenen Verkaufsstellen ein Gewerbebetrieb an diesen Tagen nicht stattfinden darf.

[6]) Bail S. 11.
[7]) OLG. Naumburg v. 25. III. 1908 (Gew. Arch. VII S. 538).

Die Beschäftigung bei einem gewerblichen Unternehmer allein aber genügt nicht, um den Beschäftigten zum gewerblichen Arbeiter zu stempeln. Vielmehr muß er für die Zwecke des Gewerbebetriebs in Beschäftigung sein. Gleichwohl brauchen seine Dienstleistungen nicht für den Betrieb des besonderen Gewerbes charakteristisch zu sein und den Besitz besonderer technischer Kenntnisse nicht vorauszusetzen; wesentlich ist nur, daß die Arbeiten in unmittelbarer Weise den Zwecken des Gewerbebetriebs dienen, auch wenn sie nicht unmittelbar zur Be- oder Verarbeitung von Erzeugnissen gehören.[8]) Als gewerbliche Arbeiter können darum nicht das Gesinde angesehen werden, das für die Hauswirtschaft tätig ist. Für dessen Rechtsverhältnisse sind darum nicht die Bestimmungen der GO., sondern das Gesinderecht, soweit solches in den einzelnen Bundesstaaten Deutschlands besteht (Art. 95 des EBGB.), andernfalls das BGB. maßgebend. In Sachsen enthält die Gesindeordnung v. 31. V. 1898 (GVBl. S. 106) die Vorschriften über die Rechtsverhältnisse des Gesindes. Ebenso kann nicht als gewerblicher Arbeiter gelten, wer von einem Gewerbetreibenden ausnahmsweise mit gewissen, auch außerhalb des Gewerbes vorkommenden Arbeiten beschäftigt wird. Hierunter fallen die Aufwartefrauen, die das Reinigen der Betriebsräume besorgen, die Tagelöhner, die mit Schneeschippen oder Wegräumen von Schutt beauftragt sind.[9]) Doch vertritt das Gewerbegericht Berlin die Ansicht, daß die mit dem Reinigen der Betriebsräume beschäftigten Aufwärterinnen Gewerbegehülfinnen seien, also in Rechtsstreitigkeiten mit ihren Arbeitgebern vor den Gewerbegerichten Recht zu nehmen hätten.[10]) Die Bezeichnung ist natürlich nicht entscheidend; ein „Tagelöhner" kann sehr wohl unmittelbar für den gewerblichen Betrieb tätig und darum „gewerblicher Arbeiter"

[8]) R. O. HG. Bd. 21 S. 382, citiert bei Haas S. 31; Nelken S. 205.
[9]) Nelken S. 205, Brenner S. 211.
[10]) Urteil v. 14. V. 1905 (Gew. Arch. VI S. 134).

sein.[11]) Erforderlich ist weiter für den Begriff des gewerblichen Arbeiters die Beschäftigung auf Grund eines Vertragsverhältnisses. Es gelten darum als gewerbliche Arbeiter nicht, wenn nicht auch mit ihnen ein förmlicher Vertrag eingegangen ist, die Ehefrauen, soweit sie nach § 1356 Abs. 2 des BGBs. zu Arbeiten im Geschäfte ihrer Ehemänner verpflichtet sind, und ebenso nicht die Kinder, die ihren Kräften und ihrer Lebensstellung entsprechend den Eltern in deren Geschäften Dienste leisten (§ 1631 des BGBs.).

Sicher ist, daß der Begriff des gewerblichen Arbeiters alle diejenigen Personen umfaßt, die unter den in der Überschrift des VII. Titels aufgeführten Bezeichnungen für einen selbständigen Gewerbetreibenden tätig sind, doch ist mit dieser Aufzählung der Kreis derer, die als gewerbliche Arbeiter zu gelten haben, nicht geschlossen, damit vielmehr nur die Aufzählung einzelner Klassen von gewerblichen Arbeitern erfolgt, hinsichtlich derer die GO. in den einzelnen Abschnitten des VII. Titels je besondere Bestimmungen treffen wollte.[12]) Aber immerhin muß auch die Stellung derer, die in der Überschrift des Titels VII als gewerbliche Arbeiter nicht namentlich mit aufgeführt sind, derart sein, daß sie gleich den in der Überschrift Genannten einem selbständigen Gewerbetreibenden, dem sie ihre Arbeitskraft verdungen haben (§ 105 GO.), in einem gewissen Maße untergeordnet und von ihm, namentlich auch hinsichtlich des Orts und der Zeit der Leistung,[13]) abhängig sind. Der Arbeitsvertrag dieser sich in gewissem Maße abhängig machenden Personen ist als Dienstvertrag zu charakterisieren, dagegen nicht als Werkvertrag, da diesen nur selbständige Personen abschließen können, worauf schon die Bezeichnung „Unternehmer" in § 631 des BGBs. für denjenigen, der die Arbeitsleistung zusagt,[14]) hinweist.

---

[11]) Gew.-G. Berlin v. 9. XI. 1906 (Gew. Arch. VII S. 657).
[12]) RG. v. 25. IX. 1890 (Reger 9 S. 144), citiert bei v. Schulze und Schalhorn S. 91.
[13]) Wilhelmi-Bewer S. 41.
[14]) Bail S. 76.

Soweit ein Abhängigkeitsverhältnis nicht besteht, fällt der Dienste Leistende auch nicht unter den Begriff des „gewerblichen Arbeiters". Das gilt einmal von Personen mit künstlerischer oder wissenschaftlicher Bildung, die bei einem Gewerbeunternehmer in dessen Betrieb tätig sind, dafern sie nicht etwa die Stellung von Betriebsbeamten oder Technikern im Sinne des § 133a der GO. einnehmen. Als solche Personen mit wissenschaftlicher oder künstlerischer Bildung sind anzusehen die Künstler derjenigen Theaterunternehmungen, bei deren Darbietungen ein höheres Kunstinteresse obwaltet (§ 33a GO.), [15]) ferner Redakteure von Zeitungen, die akademische Bildung besitzen, wissenschaftliche Mitarbeiter in bibliographischen Instituten und Verlagsgeschäften. Abhängig sind weiter nicht selbständige Gewerbetreibende selbst und ihre Stellvertreter. Als einen selbständigen Gewerbetreibenden wird man den zu betrachten haben, der in eigenem Namen, mit eigener Entscheidung und folgeweise auch meist auf eigenes Risiko in den Gesamtprozeß der wirtschaftlichen Werterzeugung eingreift. [16])

Sonach wird man für den Begriff des gewerblichen Arbeiters als zutreffend die Definition bezeichnen müssen, die v. Landmann gibt: [17])

> Als gewerbliche Arbeiter im Sinne des Titels VII sind im allgemeinen, soweit nicht hinsichtlich einzelner Kategorien etwas Besonderes bestimmt ist, alle diejenigen Personen anzusehen, die in einem gewerblichen Unternehmen auf Grund eines Vertragsverhältnisses als Gesellen, Gehülfen, Lehrlinge, Betriebsbeamte, Werkmeister, Techniker, Fabrikarbeiter oder in ähnlichen Stellungen für Zwecke des Gewerbebetriebs beschäftigt werden.

Bestritten ist, ob das, was die gewerblichen Arbeiter leisten, ein

---

[15]) v. Landmann II S. 7. (Vorbem. 6a α zu Titel VII).
[16]) Rosin I S. 152.
[17]) v. Landmann II S. 5. (Anm. 6 der Vorbem. zu Titel VII).

greifbares Erzeugnis sein müsse, und mit Rücksicht hierauf sind in der Rechtsprechung die Artisten, Zauber- und Fesselkünstler nicht mit zu den gewerblichen Arbeitern gerechnet worden, da sie ein greifbares gewerbliches Erzeugnis nicht herstellen. Daß das Arbeitserzeugnis etwas Greifbares sein müsse, das ist in Wahrheit von der GO. nirgends verlangt. Wollte man dieses Erfordernis aufstellen, so hätte eine Reihe von gewerblichen Hülfskräften, die die allgemeine Lebensanschauung unbedenklich als gewerbliche Arbeiter ansieht, als solche nicht zu gelten, so die in den Transportgewerben, soweit diese nicht Eisenbahnunternehmungen sind, tätigen Hülfspersonen.[18]) Was nun die Artisten, Vortragskünstler, Sänger u. s. w. anlangt, so bilden ihre Hand- und sonstigsn Fertigkeiten, die deklamatorischen und musikalischen Darbietungen, denen ein höherer künstlerischer oder wissenschaftlicher Wert nicht innewohnt, ihre Arbeitserzeugnisse, und sie selbst reden überdies davon, daß sie „arbeiten".[19]) Den entgegengesetzten Standpunkt hat das Reichsgericht in seinem Urteil vom 6. V. 1901 eingenommen.[20])

Der Arten von gewerblichen Arbeitern zählt die Überschrift des Titels VII die Gesellen, Gehülfen, Lehrlinge, Betriebsbeamten, Techniker, Werkmeister und Fabrikarbeiter auf, doch hat sie dem, den Verhältnissen der letzteren gewidmeten Abschnitt aus den im § 7 dieser Abhandlung auszuführenden Gründen die Überschrift „Bes. Bestimmungen für Betriebe, in denen in der Regel mindestens zehn Arbeiter beschäftigt werden" gegeben. Unter die gewerblichen Arbeiter zählen weiter noch die Handlungsgehülfen und Handlungslehrlinge. Wollte man sie nicht darunter rechnen, so ergäbe sich daraus die Consequenz, daß ein Prinzipal, der ihnen entgegen der Vorschrift von § 105b Abs. 2 der GO. an Sonn- und Festtagen Beschäftigung gibt, strafrechtlich nicht zur Verantwortung

[18]) v. Landmann II S. 6 Nte. 6a.
[19]) Gew.-G. Würzburg v. 5. II. 1902 (Gew. Arch. II S. 714); Gew.-G. Berlin v. 13. II. 1906 (Gew. Arch. VII S. 495).
[20]) Gew. Arch. I S. 332.

gezogen werden könnte (§ 146a GO.) — eine Consequenz, die vom Gesetzgeber zweifellos nicht gewollt war. Daß die GO. auch die Handlungsgehülfen und Lehrlinge als gewerbliche Arbeiter ansieht, das beweist einmal der Umstand, daß § 105b Abs. 2, der die Sonn- und Festtagsarbeit von Gehülfen, Lehrlingen und Arbeitern im Handelsgewerbe regelt, eben im Titel VII steht, zum andern § 105c Z. 2 GO., der zuläßt, daß Arbeitnehmer für einen Sonntag mit Arbeiten zur Durchführung einer gesetzlich vorgeschriebenen Inventur beschäftigt werden. Als solche Arbeitnehmer kommen aber die Gehülfen, Lehrlinge und Arbeiter im Handelsgewerbe in erster Linie in Betracht, da gerade für das Handelsgewerbe die jährliche bezw. alle 2 Jahre wiederkehrende Inventur vorgeschrieben ist (HGB. § 39). [21]) Weiter sind auch die Heimarbeiter gewerbliche Arbeiter und es sollen auch ihre rechtlichen Verhältnisse dargelegt werden.

---

[21]) KG. Berlin vom 30. VI. 1902. (Gew. Arch. II S. 317f.)

Zweiter Abschnitt.

Die rechtliche Stellung der einzelnen Klassen von gewerblichen Arbeitern.

§ 3.

Die Gesellen und Gehülfen.

Rechtlich sind diese beiden Gruppen gewerblicher Arbeiter unter einander nicht verschieden. Die Gegenüberstellung der beiden Begriffe erklärt sich historisch und steht in Parallele zu dem Gegensatz von Handwerkern und sonstigen Gewerbetreibenden.[1]) Dementsprechend pflegt man als Gesellen die im Handwerk beschäftigten, aus dem Verhältnis der Handwerkslehrlinge entlassenen Hülfspersonen zu bezeichnen.[2]) Dagegen ist unter dem Begriff des Gehülfen jeder unselbständige Lohnarbeiter zu verstehen, für den der Besitz technischer Kenntnisse nicht die Voraussetzung der Arbeitereigenschaft bildet, der also ein ungelernter Arbeiter ist. Allerdings begegnet man in einzelnen Handwerken der Bezeichnung „Gehülfe" anstatt „Geselle" auch für den gelernten Arbeiter, so im Barbiergewerbe. Nach dem Sinn aber, den man im allgemeinen mit dem Begriff „Gehülfe" verbindet, ist ein

[1]) Engelmann Anm. 1 zu § 121 GO. S. 293.
[2]) v. Landmann II S. 207.

solcher Gehülfe in Wahrheit „Geselle". [3]) Aus dem Begriff der „Gehülfen" als ungelernter Arbeiter scheiden nach dem Sprachgebrauch des Lebens, dem das Gesetz gefolgt ist, diejenigen ungelernten Arbeiter aus, die in solchen Betrieben beschäftigt werden, wo im Großen, auf Vorrat Güter erzeugt werden, die sog. Fabrikarbeiter, unter welchem Namen sie noch in der Überschrift des VII. Titels vorkommen.

Die Rechtsverhältnisse der Gesellen und Gehülfen sind in der Hauptsache Gegenstand freier Parteivereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer (§ 105 GO.). Nur diejenigen Bestimmungen, die gewerbepolizeilichen Charakter tragen, können nicht durch Parteivereinbarung abgeändert werden. Das gilt namentlich von denen, die den Schutz der Gesundheit, der Religion, der Sittlichkeit und des Erholungsbedürfnisses bezwecken und der Gefahr der Ausbeutung und der Steigerung der Abhängigkeit vorzubeugen, sowie die Autorität der gesetzlichen Vertreter Minderjähriger zu stärken bestimmt sind. Der Vertrag zwischen dem selbständigen Gewerbetreibenden und dem Gesellen oder Gehülfen bedarf keiner Form. Die Leistung der Arbeit durch den Arbeitnehmer und die Gewährung von Vergütung seitens des Arbeitgebers bilden den wesentlichen Inhalt des Vertrags zwischen diesen beiden, und dementsprechend sollen im Folgenden unter I die Pflichten des Gesellen oder Gehülfen, unter II die des Arbeitgebers dargestellt werden, während unter III Dauer und Beendigung des Arbeitsverhältnisses und die Wirkungen seiner Auflösung zu erörtern sind.

I.

Die zugesagte Arbeit zu verrichten bildet die hauptsächlichste Pflicht der Gesellen und Gehülfen. Im Zweifel haben sie die Arbeit in Person zu leisten (§ 613 des BGBs.) und umgekehrt sind sie die Arbeit auch nur dem Arbeitgeber zu leisten verpflichtet, da

[3]) Bail S. 19.

der Anspruch auf die zugesagten Dienste im Zweifel nicht übertragbar ist (§ 613 des BGBs.). Dabei haben sie den Anordnungen der Arbeitgeber in Beziehung auf die Arbeiten und auf die häuslichen Einrichtungen des Arbeitgebers nachzukommen (§ 121 der GO.). Sind Anordnungen in dieser Richtung nicht ergangen, so ist entscheidend, was Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte gebieten (§§ 157, 242 des BGBs.). Zu häuslichen Arbeiten sind Gesellen und Gehülfen kraft Gesetzes, d. h. wenn nichts anderes ausdrücklich vereinbart ist, nicht verbunden (§ 121 der GO.). Auf die Leistung der Dienste kann geklagt werden. Doch ist es nicht angängig, die Leistung der Dienste zwangsweise durchzusetzen. Handelt es sich um solche Dienste, die auch von einem Dritten vorgenommen werden können, so hat der Arbeitgeber die Wahl entweder beim Prozeßgericht erster Instanz zu beantragen, ihn zu ermächtigen, daß er die Handlung auf Kosten des Gesellen oder Gehülfen vornehmen lasse (§ 887 Abs. 1 der ZPO.) oder aber gelegentlich der Verurteilung desselben zur Dienstleistung zugleich für den Fall, daß die Dienstleistung nicht binnen bestimmter Frist erfolgt, dessen Verurteilung zur Zahlung einer Entschädigung an ihn zu erwirken (§ 51 Abs. 1 des GGGes.). Wählt der Arbeitgeber diesen letzteren Weg, so ist die Zwangsvollstreckung nach § 887 Abs. 1 der ZPO. ausgeschlossen (§ 51 Abs. 2 des GGGes.). Stehen aber solche Dienste in Frage, deren Leistung durch einen Dritten nicht erfolgen kann, so vermag der Arbeitgeber vom Gesellen oder Gehülfen die Dienstleistung weder unmittelbar noch mittelbar (nämlich durch Geldstrafe oder Haft [§ 888 Abs. 1 der ZPO.]) zu erzwingen (§ 888 Abs. 2 der ZPO.) und hat nur das im § 51 des GGGes. gewährleistete Recht auf Verurteilung zur Entschädigung. Allerdings bleibt noch das Recht, im Wege eines besonderen Prozesses die Leistung des Interesses zu verlangen (§ 893 der ZPO., § 283 des BGBs.), unberührt, doch sind naturgemäß diese Bestimmungen wegen des einfacheren Wegs, den § 51 des GGGes. gehen läßt, für das gewerbliche Arbeits-

verhältnis ohne praktische Bedeutung. — Der werktägigen Arbeit von Gesellen und Gehülfen zieht die GO. selbst keine Schranken. Doch läßt sie die Möglichkeit offen, daß der Bundesrat für gewisse Betriebe mit Rücksicht auf die Gesundheitsgefahr, die in ihnen die übermäßige Dauer der Arbeitszeit für die Gesellen und Gehülfen wie für alle gewerbliche, also nicht kaufmännische Dienste leistenden Arbeitnehmer mit sich bringen kann, im Beschlußwege Dauer, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der zu gewährenden Pausen vorschreibe (120e Abs. 3 der GO.). Solche Anordnungen sind beispielsweise ergangen für den Betrieb von Bäckereien unter dem 4. März 1896 (RGBl. S. 55) und über die Beschäftigung von Gehülfen und Lehrlingen in Schankwirtschaften unter dem 23. Januar 1902 (RGBl. S. 33).

Grundsätzlich befreit sind die Gesellen und Gehülfen vom Arbeiten an Sonn- und Festtagen (§ 105 Abs. 1 der GO.). Welche Tage im Königreich Sachsen als Festtage anzusehen sind, das bestimmt § 59 der angezogenen Verordnung vom 28. März 1892, wonach die Zahl der Festtage in denjenigen Ortschaften der Kgl. Kreishauptmannschaft Bautzen, die überwiegend römisch-katholische Bevölkerung haben, größer ist als im übrigen Königreich. Abweichendes hiervon gilt aber für diejenigen Arbeiter, die beim Warenumsatze andere als kaufmännische Dienste leisten (§ 83 des HGBs.). Sie werden hinsichtlich der Sonn- und Festtagsruhe behandelt wie die Handlungsgehülfen und die Handlungslehrlinge (§ 105b Abs. 2 der GO.). Die Regel, daß Gesellen und Gehülfen in den angeführten Betrieben an Sonn- und Festtagen nicht beschäftigt werden dürfen, erleidet mehrfache Ausnahmen. Schlechthin sind an Sonn- und Festtagen zulässig Arbeiten, die in Notfällen oder im öffentlichen Interesse unverzüglich vorgenommen werden müssen; ferner für einen Sonntag Arbeiten zur Durchführung einer gesetzlich vorgeschriebenen Inventur; ferner unter gewissen Voraussetzungen weiter die Bewachung der Betriebsanlagen sowie der Reinigung und Instandhaltung des Betriebs die-

nende Arbeiten, und schließlich die Arbeiten, die zur Verhütung des Verderbens von Rohstoffen oder des Mißlingens von Arbeitserzeugnissen erforderlich sind (§ 105c der GO.). Weitere Ausnahmen vom Verbot der Sonn- und Festtagsarbeit sind zulässig zufolge Beschlusses des Bundesrats hinsichtlich der auf bestimmte Jahreszeiten beschränkten und der in gewissen Zeiten zu außergewöhnlicher Tätigkeit genötigten Gewerbszweige [Campagne- und Saisonindustrie] (§ 105d der GO.). Ferner kann die höhere Verwaltungsbehörde, die in Sachsen die Kreishauptmannschaft ist (§ 1 der SV. vom 28. März 1892), Ausnahmen vom Verbot der Sonn- und Festtagsarbeit verfügen für ganze Gruppen von Gewerben, sofern an Sonn- und Festtagen ihre vollständige oder teilweise Ausübung zur Befriedigung täglicher oder an diesen Tagen besonders hervortretender Bedürfnisse der Bevölkerung erforderlich ist, und ebenso für Betriebe, die ausschließlich oder doch vorwiegend mit Triebwerken arbeiten, die durch Wind oder unregelmäßige Wasserkraft bewegt werden (§ 105e der GO.). Der Zweckgedanke der Vorschrift für die an letzter Stelle genannten Betriebe ist, daß bei ihnen die Arbeit nicht willkürlich eingerichtet werden kann, sie vielmehr infolge Versagens der Naturkraft dafür an Werktagen häufig Unterbrechungen erfahren kann. Endlich kann für einen einzelnen Gewerbebetrieb auf bestimmte Zeit die untere Verwaltungsbehörde, die in Sachsen in Städten mit Rev. Städteordnung der Stadtrat, im übrigen die Amtshauptmannschaft ist (§ 1 der Sächs. Verordnung vom 28. März 1892), Ausnahmen vom Verbot der Sonn- und Festtagsarbeit gestatten, wenn zur Verhütung eines unverhältnismäßigen Schadens ein unvorhergesehenes Bedürfnis zur Beschäftigung von Arbeitern eintritt (§ 105f der GO.).

Aber soweit immer das Gesetz nach den vorstehenden Ausführungen Ausnahmen gestattet, ist der einzelne Gehülfe und Geselle an einem Sonn- oder Festtage Arbeit zu leisten nur dann verpflichtet, wenn er sie vertraglich zugesagt hat (§ 105a der GO.). Lehnt er es ab, solche Verpflichtung zur Feiertagsarbeit einzugehen,

so kann er zu solcher Arbeit nicht gezwungen werden, und es bildet die Weigerung zu solcher Arbeit keinen die sofortige Entlassung des Gesellen oder Gehülfen rechtfertigenden Grund und gibt dem Arbeitgeber kein Recht auf Schadenersatz. [4])

Besondere Bestimmungen bestehen in Ansehung derjenigen gewerblichen Gehülfen, die in Gast- und Schankwirtschaften, bei Musikaufführungen, bei Schaustellungen, theatralischen Vorstellungen oder sonstigen Lustbarkeiten und in den Verkehrsgewerben tätig sind. Sie können zu solchen Arbeiten verpflichtet werden, die nach der Natur des Gewerbebetriebs einen Aufschub oder eine Unterbrechung nicht gestatten (§ 105i der GO.). In welcher Weise die im Gast- und Schankwirtschaftsgewerbe tätigen Gehülfen für entgangene Sonn- und Festtagsruhe zu entschädigen sind, das ist eingehend in der bereits angezogenen Bekanntmachung des Bundesrats vom 23. Januar 1902 festgesetzt, die im wesentlichen vorschreibt, daß jedem Gehülfen und Lehrling über 16 Jahre für die Woche siebenmal eine ununterbrochene Ruhezeit von 8 Stunden, in jeder dritten oder, wo Gemeinden von mehr denn 20000 Einwohner in Frage kommen, in jeder zweiten Woche einmal eine ununterbrochene Ruhezeit von 24 Stunden und in den Wochen, in denen diese nicht geboten ist, überdies außer der festgesetzten Ruhezeit von 8 Stunden an einem Tage noch eine weitere von 6 Stunden zu gewähren ist, die zwischen den Tagesstunden von 8 Uhr vorm. bis 6 Uhr nachm. liegen muß.

Die Gewerbeordnung erwähnt hinsichtlich der rein gewerblichen Arbeitnehmer nicht des Konkurrenzverbots und der Konkurrenzklausel, wie es das HGB. ausdrücklich für die Handlungsgehülfen und Handlungslehrlinge getan hat. Das Konkurrenzverbot anlangend, so wird dies gleichwohl auch rücksichtlich der gewerblichen Gesellen und Gehülfen aus der Natur ihrer Dienstverpflichtungen zu folgern sein, da ja ihr Arbeitsverhältnis zumeist

[4]) Bail S. 142.

die Verdingung der ganzen Arbeitskraft zum Inhalt hat und darum die Betreibung des gleichen Gewerbes oder eines anderen für ihre eigene Person sich von selbst verbietet.[5]) Auch eine Konkurrenzklausel, die die Konkurrenz des Gesellen oder Gehülfen für die Zeit nach Ablauf des Dienstverhältnisses verhindern oder wenigstens beschränken soll, kann zwischen dem Arbeitgeber und dem Gesellen oder Gehülfen verabredet werden. Dafür sind aber nicht die Beschränkungen zu beobachten, die, wie noch zu zeigen sein wird, rücksichtlich der Betriebsbeamten, Werkmeister, Techniker, Handlungsgehülfen und Handlungslehrlinge aufgestellt sind, vielmehr bildet die Rücksicht auf die guten Sitten – § 138 des BGB. – die einzige Schranke,[6]) so daß, wenn die Konkurrenzklausel gegen sie verstößt, diese nichtig ist. Mit der Konkurrenzklausel, die die Beeinträchtigung des Geschäfts des Arbeitgebers durch den Gesellen oder Gehülfen verhindern soll, berührt sich die weitere Pflicht des Arbeitnehmers, Gewerbsgeheimnisse seines Arbeitgebers geheimzuhalten (§ 17 des Gesetzes zur Bekämpfung des unlauteren Wettbewerbs vom 7. Juni 1909 [RGBl. S. 499]).

II.

Die Pflichten des Arbeitgebers gegenüber den gewerblichen Gesellen und Gehülfen bestehen im Schutz dieser Arbeitnehmer gegen Gefahren für Leben und Gesundheit, soweit die Natur des Gewerbebetriebs das zuläßt (§ 120a der GO.), im Treffen von Maßnahmen, durch die die Aufrechterhaltung der guten Sitten und des Anstands gesichert wird (§ 120b der GO.), endlich auch darin, für die in die häusliche Gemeinschaft aufgenommenen Gesellen und Gehülfen in Ansehung des Wohnraumes, des Schlafraumes, der Verpflegung, der Arbeits- und der Erholungszeit Einrichtungen und Anordnungen zu treffen, die mit Rücksicht auf

[5]) Bail S. 88.
[6]) Bail S. 89.

ihre Gesundheit, Sittlichkeit und Religion erforderlich sind (§ 618[2] des BGB.), und den nicht in dauerndem Arbeitsverhältnis stehenden und darum nicht krankenversicherungspflichtigen Gesellen und Gehülfen im Fall der Erkrankung Verpflegung und ärztliche Behandlung bis zur Dauer von 6 Wochen zu gewähren (§ 1 des Krankenversicherungsgesetzes in der Fassung vom 25. April 1903, § 617 Abs. 1 und 2 BGB.).

Da, wo Gesellen und Gehülfen unter 18 Jahren beschäftigt werden, haben die Gewerbetreibenden bei der Einrichtung der Betriebsstätte und bei der Regelung des Betriebs diejenigen besonderen Rücksichten auf die Gesundheit und die Sittlichkeit zu nehmen, die durch das Alter dieser Arbeiter geboten sind (§ 120c der GO.), und haben weiter diesen Arbeitern, dafern sie eine als Fortbildungsschule anerkannte Unterrichtsanstalt besuchen, die zum Besuch der Schule erforderliche freie Zeit zu gewähren (§ 120[1] der GO.).

Die hauptsächlichste und begriffswesentliche Verpflichtung des Arbeitgebers besteht in der Gewährung der Vergütung. Die Vergütung gilt als stillschweigend vereinbart, wenn den Umständen nach die Dienstleistung nur gegen Vergütung zu erwarten ist (§ 612[1] des BGBs.). Als vereinbart ist im Mangel einer ausdrücklichen Bestimmung über die Höhe des Lohnes beim Bestehen einer Taxe die taxmäßige Vergütung, beim Fehlen einer solchen die übliche Vergütung anzusehen. Die in einem Ort übliche Vergütung ermittelt nach § 8 des KVGes. die höhere Verwaltungsbehörde, die sie in den für ihre Veröffentlichungen bestimmten Blättern bekannt gibt. Die Bemessung des Lohnes kann erfolgen entweder nach der Zeit, während der der gewerbliche Gehülfe oder Geselle dem Arbeitgeber Arbeit leistet (Zeitlohn), oder nach der Menge der geleisteten Arbeit, beispielsweise der Zahl der hergestellten gewerblichen Erzeugnisse (Stücklohn).

Die Vergütung zu entrichten ist der Arbeitgeber auch dann verbunden, wenn er sich im Annahmeverzug befindet (§ 615 S. 1

des BGBs.), d. h. er die ihm tatsächlich (§ 293 des BGBs.) oder, falls mündliches Angebot genügt (§ 294 des BGBs.), mündlich angebotene Leistung nicht annimmt. Doch muß der Geselle oder Gehülfe dasjenige sich anrechnen lassen, was er infolge des Unterbleibens der Dienstleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung seiner Arbeitskraft erwirbt oder zu erwerben böswillig unterläßt (§ 615 S. 2 des BGBs.). Ferner hat der Geselle oder Gehülfe den Anspruch auf Vergütung auch dann, wenn er während verhältnismäßig nicht erheblicher Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Verrichtung der Arbeit verhindert ist (§ 616 S. 1 des BGBs). Hier muß er sich anrechnen lassen, was ihm während der Dauer der Verhinderung aus einer solchen Kranken- oder Unfallversicherungskasse gezahlt wird, deren Mitglied zu sein für ihn gesetzlich vorgeschrieben ist (§ 616 S. 2 des BGBs.).

Von der Absicht geleitet, dem gewerblichen Arbeitnehmer als dem wirtschaftlich Schwächeren den Arbeitslohn so weit tunlich ungeschmälert zu belassen und so die Gefahr der Schädigung seines Unterhalts und desjenigen seiner Familie möglichst auszuschließen, hat das Recht den Lohnanspruch in viel engerer Weise an die Person des Arbeitnehmers geknüpft als das bei anderen Ansprüchen der Fall ist. Denn nur unter schwereren Voraussetzungen ist die Pfändung des Lohnanspruchs zulässig, sofern das Lohnbeschlagnahmegesetz vom 21. Juni 1869 vorschreibt, daß insoweit, als die Gesamtvergütung des Arbeitnehmers 1500 M. nicht übersteigt, die für geleistete Dienste ihm zukommende Vergütung zum Zweck der Befriedigung oder Sicherstellung eines Gläubigers mit Beschlag belegt werden darf erst, nachdem die Dienstleistung erfolgt und der Tag abgelaufen war, an dem die Vergütung zu entrichten war, ohne daß der Arbeitnehmer sie eingefordert hatte (§§ 1, 4 des angezogenen Gesetzes). Insoweit als hiernach die Lohnforderung der Pfändung nicht unterliegt, kann sie nicht wirksam abgetreten (§ 400 des BGBs.) und gegen sie nicht aufgerech-

net werden (§ 394 des BGBs.). Ebenso dürfen auch Zahlungen an Dritte nicht erfolgen auf Grund von Rechtsgeschäften oder Urkunden über Rechtsgeschäfte, die nach § 2 des mehrerwähnten Lohnbeschlagnahmegesetzes unwirksam sind (§ 115 Halbs. 2 der GO.), widrigenfalls der Arbeitgeber Geldstrafe bis zu 150 M., im Unvermögensfall Haft bis zu 4 Wochen zu gewärtigen hat (§ 148 Z. 13 der GO.).

Der Lohn ist, wo nicht ausdrücklich Naturallohn vereinbart ist, in Reichswährung zu berechnen und bar auszuzahlen. — Um die Umgehung dieses Gebots zu verhüten, untersagt das Gesetz dem Arbeitgeber weiter, den Arbeitern Waren zu kreditieren, wodurch die Abhängigkeit der Arbeitnehmer nur noch mehr gesteigert werden könnte. Diese in § 115 der GO. gegebenen Vorschriften bilden das sog. Truckverbot. Hiervon bestehen Ausnahmen insofern, als es gestattet ist, den Arbeitern Lebensmittel für den Betrag der Anschaffungskosten, Wohnung und Landnutzung gegen die ortsüblichen Miet- und Pachtpreise, Feuerung, Beleuchtung, regelmäßige Beköstigung, Arzneien und ärztliche Hülfe, Werkzeug und Stoff zu den ihnen übertragenen Arbeiten für den Betrag der durchschnittlichen Selbstkosten unter Anrechnung bei der Lohnzahlung zu verabfolgen (§ 115 Halbs. 2 der GO.). Die Wirkung des Truckverbots geht dahin, daß die Arbeitnehmer, wenn sie in einer dem Truckverbot widersprechenden Weise befriedigt worden sind, dennoch bare Zahlung des vollen Lohns in Reichswährung verlangen können und der Arbeitgeber solche Zahlung nicht unter Hinweis auf das an Zahlungsstatt Gegebene verweigern darf (§ 116 der GO.). In gleicher Weise können Forderungen für Waren, die dem Arbeitnehmer der gesetzlichen Vorschrift zuwider kreditiert worden sind, vom Gläubiger weder eingeklagt, noch durch Anrechnung oder sonstwie geltend gemacht werden (§ 118 der GO.). Will weiter der Arbeitgeber dem Gesellen oder Gehülfen den Arbeitslohn aufrechnungsweise, also dem Verbot des § 394 des BGBs. zuwider, vorenthalten, so hat der

Arbeitnehmer das Recht, den vollen Lohn zu beanspruchen und kann im Falle des Verzugs Zinsen der Lohnforderung und gegebenenfalls auch den Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens geltend machen (§§ 288, 286 des BGBs.).

Es ist gezeigt worden, daß gegen eine Lohnforderung die Aufrechnung insoweit unwirksam ist, als sie der Pfändung nicht unterliegt. Streitig ist, ob das analog auch vom Zurückbehaltungsrecht (§ 273 des BGB.) gilt. Die Frage wird in der Rechtsprechung meist bejaht unter Hinweis darauf, daß sonst der den Lohn zurückhaltende Arbeitgeber gegenüber dem, der gegen den Arbeitnehmer ein obsiegendes Urteil erwirkt hat, aber an der zwangsweisen Durchsetzung seines Anspruchs durch Pfändung der Lohnforderung in dem in §§ 1 und 4 des Lohnbeschlagnahmegesetzes beschriebenem Umfange gehindert ist, ohne gerechtfertigten Grund besser gestellt ist.[7]) Demgegenüber ist aber zu betonen, daß es bedenklich ist, Ausnahmerechtssätze, als die das Verbot der Lohnbeschlagnahme, der Aufrechnung und der Zession von Lohnforderungen anzusehen sind, ausdehnend auszulegen, und man wird daran festhalten müssen, daß der Arbeitgeber das Zurückbehaltungsrecht hat, solange der Gesetzgeber nicht unzweideutig erklärt hat, es solle mit Rücksicht auf den für den Arbeitnehmer und seine Familie nötigen Unterhalt die Lohnforderung unter allen Umständen fremdem Zugriff entzogen sein. Namentlich muß das Zurückbehaltungsrecht dem Arbeitgeber da gegeben sein, wo der Geselle oder Gehülfe dem Arbeitgeber durch Verletzung der ihm nach dem Arbeitsvertrage zustehenden Pflichten einen Schaden zufügt.[8])

Vom Zurückbehaltungsrecht zu unterscheiden ist die sog. Lohneinbehaltung. Sie begegnet als gesetzliche und als vertragliche. Gesetzlich sind Lohneinbehaltungen vorgeschrieben im

[7]) Landgericht Berlin I v. 5. V. 1903 (Gew. Arch. III S. 478.)
[8]) Bail S. 176.

Krankenversicherungs- und im Invalidenversicherungsgesetz. Denn in dem § 53 des Krankenversicherungsgesetzes in der Fassung vom 25. Mai 1903 ist bestimmt, daß die Arbeitnehmer wegen der von ihnen zu leistenden Krankenkassenbeiträge und Eintrittsgelder Lohneinbehaltungen sich gefallen lassen müssen und die Arbeitgeber diese Beträge wiederum nur auf diesem Wege einziehen dürfen. Dasselbe gilt rücksichtlich derjenigen Invalidenversicherungsbeiträge, die auf die Versicherten fallen (§ 142 des JVGes. in der Fassung vom 19. Juli 1899). Vertragsmäßige Lohneinbehaltungen sind zulässig, soweit sie nicht auf eine Umgehung des Truckverbots hinauslaufen. Eine besondere Bestimmung hat die GO. für diejenige Lohneinbehaltung getroffen, die der Arbeitgeber sich zur Sicherung des Ersatzes eines ihm aus der widerrechtlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses erwachsenden Schadens oder einer für diesen Fall verabredeten Strafe ausbedungen hat. Diese Lohneinbehaltungen dürfen bei den einzelnen Lohnzahlungen ein Viertel des fälligen Lohns, im Gesamtbetrage den Betrag eines durchschnittlichen Wochenlohns nicht übersteigen (§ 119a Abs. 1 der GO.).

Um der Gefahr der Lockerung von Zucht und Sitte minderjähriger Arbeitnehmer und dem Schwinden der elterlichen Autorität diesen gegenüber vorzubeugen, hat der Gesetzgeber den Gewerbeunternehmern hinsichtlich der minderjährigen Arbeiter, dafern sie nicht schulpflichtige Kinder sind (§ 107 Abs. 2 der GO.), die Pflicht auferlegt, diese nur dann zu beschäftigen, wenn sie mit einem Arbeitsbuch versehen sind, bei der Annahme des Arbeiters das Arbeitsbuch einzufordern und nach rechtmäßiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses das Buch dem gesetzlichen Vertreter des Arbeitnehmers auszuhändigen, wenn letzterer noch unter 16 Jahre alt ist, sonst aber dann, wenn der gesetzliche Vertreter die Aushändigung an ihn beantragt. Andernfalls ist das Buch dem Arbeiter selbst auszuliefern (§ 107 Abs. 1 der GO.). Die näheren Vorschriften über die Arbeitsbücher und ihre Einrichtung sind in den §§ 108—112 der GO. enthalten.

Endlich kann der Bundesrat für bestimmte Gewerbe vorschreiben, daß die Unternehmer für alle Arbeiter Lohnbücher oder Arbeitszettel einrichten, in die Art und Umfang der übertragenen Arbeit, bei Akkordarbeit die Stückzahl, die Lohnsätze und endlich die Bedingungen für die Lieferung von Werkzeugen oder Stoffen zu den angewiesenen Arbeiten einzutragen sind; auch kann der Bundesrat bestimmen, daß in diese Lohnbücher oder Arbeitszettel die Bedingungen für die Gewährung von Kost und Wohnung eingetragen werden, sofern Kost und Wohnung als Lohn oder Teil des Lohns gewährt werden sollen (§ 114a Abs. 9 der GO.). Gemäß dieser Bestimmung hat der Bundesrat für die Betriebe der Kleider- und Wäschekonfektion Lohnbücher vorgeschrieben durch die Bekanntmachung vom 9. Dezember 1902 (RGBl. S. 295).

III.

Das Arbeitsverhältnis der Gesellen und Gehülfen kann auf bestimmte oder unbestimmte Zeit eingegangen sein. Ist die Zeit bestimmt, so endigt das Arbeitsverhältnis mit dem Ablauf der Zeit; ist die Lebenszeit des Arbeitnehmers oder eine länger als 5 Jahre währende Zeit als Dauer des Arbeitsverhältnisses verabredet, so kann es nach dem Ablauf von 5 Jahren unter Einhaltung einer sechsmonatigen Kündigungsfrist gekündigt werden (§ 624 des BGBs.). Falls die Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht festgesetzt, sie auch nicht aus der Beschaffenheit oder dem Zweck des konkreten Vertrages zu entnehmen ist, so findet das Arbeitsverhältnis sein Ende nach erfolgter Kündigung. Die Kündigungsfrist bei gewerblichen Arbeitsverhältnissen bestimmt sich aber nicht wie bei denen, die nur nach dem BGB. zu beurteilen sind und Dienste höherer Art nicht zum Gegenstand haben (§ 622 des BGBs.), nach den Zeitabschnitten, für die der Lohn bemessen wird (§ 621 des BGB.), vielmehr besteht als Kündigungsfrist, dafern nicht eine andere, für beide Teile gleiche Frist oder Kündigungsausschluß vereinbart ist, eine Frist von 14 Tagen (§ 122 der GO.). Die gleiche Kün-

digungsfrist ist für den Fall des Konkurses des Arbeitgebers einzuhalten, mag immer eine längere Kündigungsfrist vereinbart gewesen sein (§ 22 der KO.). Erklärt der Konkursverwalter die Kündigung, so hat der Geselle oder Gehülfe Recht auf Schadenersatz, das eine nicht bevorrechtigte Forderung bildet (§ 61 Z. 1 der KO.). Die Kündigung kann an jedem Werktag ausgesprochen werden, mithin nicht nur am 1. oder 15. eines Kalendermonats. Nach erklärter Kündigung hat der Arbeitgeber dem Gesellen oder Gehilfen auf Verlangen angemessene Zeit zum Aufsuchen eines neuen Arbeitsverhältnisses zu gewähren (§ 629 des BGBs.). Zudem kennt das Gesetz eine Reihe von Gründen, aus denen das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der verabredeten Dauer oder ohne Einhaltung der gesetzlichen oder vereinbarten Kündigungsfrist beendigt werden kann. In § 123 zählt die GO. die Gründe auf, aus denen Gesellen und Gehülfen entlassen werden, in § 124 die Gründe, aus denen umgekehrt diese die Arbeit verlassen können. Aus anderen wichtigen Gründen kann der Geselle und Gehülfe oder der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis dann vor Ablauf der vertragsmäßigen Zeit und ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist kündigen, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens auf 4 Wochen oder wenn eine längere als 14tägige Kündigungsfrist verabredet ist (§ 124a der GO.).

Ist aus den in den angeführten Bestimmungen ausgesprochenen Gründen das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist oder vor Ablauf der vereinbarten Zeit beendigt worden, so ist der Arbeitgeber dem Gesellen und Gehülfen einen den bisherigen Leistungen entsprechenden Teil der Vergütung zu zahlen verpflichtet, dafern nicht dieser selbst durch vertragswidriges Verhalten zur Kündigung Anlaß gegeben oder wenigstens der Arbeitgeber ihm zu solcher unbefristeten Kündigung durch eigenes vertragswidriges Verhalten keinen Anlaß gegeben hat (§ 123 Abs. 2 der GO. verbunden mit § 628 Abs. 1 des BGBs.). In den angeführten Ausnahmefällen braucht der Arbeitgeber dem Gesellen und

Gehülfen Vergütung insoweit nicht zu gewähren, als dessen bisherige Dienstleistungen infolge der Kündigung für ihn kein Interesse haben, und kann, wenn er die Vergütung vorgeleistet hat, die Rückerstattung des auf die spätere Zeit entfallenden Teils verlangen (§ 628 Abs. 1 S. 2 und 3 des BGBs.).

Abgesehen von dem Einfluß, den die unbefristete Kündigung auf die Vergütung des Gesellen oder Gehülfen ausübt, gesteht das Gesetz demjenigen, dem durch vertragswidriges Verhalten des anderen Teils berechtigter Anlaß zur Kündigung gegeben ist, das Recht auf Ersatz des durch die Auflösung des Arbeitsverhältnisses entstehenden Schadens zu (§ 628 Abs. 2 des BGBs.).

Vertragsbruch liegt vor, wenn das Arbeitsverhältnis, für das Kündigungsausschluß nicht verabredet war, ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist und ohne einen rechtfertigenden Grund (§§ 123, 124, 124a der GO.) durch den Arbeitgeber oder durch den Gesellen und Gehülfen beendigt wird.[9]) In diesen Fällen ist das Arbeitsverhältnis vorläufig nur tatsächlich, nicht auch rechtlich aufgelöst; es bleibt rechtlich vielmehr, falls es auf bestimmte Zeit eingegangen war, bis zum Ablauf dieser Zeit bestehen und gilt, falls es auf unbestimmte Zeit eingegangen war, als zum nächsten zulässigen Kündigungstermin gekündigt.[10]) Es haben mithin die Vorschriften über Erfüllung und Verzug Anwendung zu finden. Danach kann, wenn der Geselle oder Gehülfe Vertragsbruch begangen hat, der Gewerbeunternehmer einmal Erfüllung verlangen, hinsichtlich derer das auf Seite 14f Ausgeführte gilt. Er kann weiter für die Erfüllung eine Frist setzen mit der Erklärung, daß er nach Ablauf der Frist die Annahme der Dienstleistung ablehne, und demgemäß nach fruchtlosem Ablauf der Frist Schadenersatz wegen Nichterfüllung beanspruchen oder vom Vertrage zurücktreten. Diese Rechte hat er da, wo infolge des Verzugs die

[9]) Bail S. 213.
[10]) Bail S. 214.

Dienstleistungen für ihn kein Interesse haben, auch ohne daß er eine Frist für die Erfüllung setzte (§ 326 des BGBs.). Hat umgekehrt der Arbeitgeber den Gesellen und Gehülfen vor rechtmäßiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses entlassen, so hat auch der Geselle und Gehülfe Anspruch auf Erfüllung und Ersatz des Schadens. Dementsprechend kann er verlangen, daß ihm bis zu dem Zeitpunkt, in dem das Arbeitsverhältnis rechtlich sein Ende findet, der Arbeitgeber die Vergütung für die infolge von dessen Annahmeverzug nicht geleisteten Dienste zahle, muß sich aber anrechnen lassen, was er infolge des Unterbleibens der Dienste erspart oder durch anderweitige Verwendung seiner Dienste erwirbt oder zu erwerben böswillig unterläßt (§ 615 des BGBs.). Außerdem kann er den Schaden ersetzt verlangen, der ihm durch entgangene Provision, Tantième und Trinkgelder erwachsen ist.

Die Höhe erwachsenen Schadens zu ermitteln ist aber in beiden Fällen oft in hohem Maße schwierig und langwierig. Um dies für Rechtsstreitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis zwischen dem Gewerbeunternehmer und dem unselbständigen Gesellen oder Gehülfen zu vermeiden, da solche Rechtsstreitigkeiten erheblich abzukürzen die Rücksicht auf die wirtschaftliche Lage der Gesellen und Gehülfen gebietet, hat die GO. noch die fixierte Entschädigung vorgesehen. Sie behandelt § 124b der GO., der bestimmt, daß sowohl der Arbeitgeber bei rechtswidrigem Verlassen der Arbeit durch den Gesellen und Gehülfen als auch dieser im Fall ungerechtfertigter Entlassung und Entschädigung für den Tag des Vertragsbruchs und jeden folgenden Tag der vertragsmäßigen oder nach dem Gesetz bestimmten Arbeitszeit, höchstens aber für die Dauer einer Woche, den Betrag des ortsüblichen Tagelohns fordern kann, wie ihn die höhere Verwaltungsbehörde festsetzt (§ 8 des KVGs.). Dafern aber einmal der vertragstreue Teil die fixierte Entschädigung verlangt und dafür einen wirklich entstandenen Schaden und dessen Höhe nicht erst nachzuweisen braucht, ist das Recht weiteren Schadensersatz, insbesondere auch die Zahlung einer

für den Vertragsbruch zugesagten Vertragsstrafe, zu begehren ausgeschlossen (§ 124b S. 3 der GO.).

Bei Vertragsbruch des Gesellen und Gehülfen ist dem vertragstreuen Arbeitgeber für dessen Schaden, mag er ihn nun nach § 124b der GO. (fixierte Entschädigung) geltend machen oder nicht, gesamtschuldnerisch mit dem Gesellen oder Gehülfen derjenige mitverhaftet, der ihm den Gesellen oder Gehülfen abspenstig machte oder ihn annahm, obwohl er um dessen Vertragsbruch wußte, oder endlich ihn behielt, obwohl er innerhalb von 14 Tagen nach dem Vertragsbruch von dieser Tatsache Kenntnis erlangte (§ 125 der GO.).

Beim Abgang kann der Geselle oder Gehülfe vom Arbeitgeber ein Zeugnis über Art und Dauer der Beschäftigung fordern, das auf Verlangen auch auf die Führung und die Leistungen auszudehnen ist (§ 113 Abs. 1 und 2 der GO.). Unter dem „Abgang" im Sinne dieser Bestimmung ist nicht schon der Tag zu verstehen, an dem die Kündigung ausgesprochen wird, sondern vielmehr der Zeitpunkt, zu dem der Geselle und Gehülfe tatsächlich die Arbeit verläßt.[11])

In Rechtsstreitigkeiten über die Gegenstände des § 4 des Gewerbegerichtsgesetzes nehmen die Gesellen und Gehülfen vor den Gewerbegerichten Recht, dafern solche bestehen, sonst vor den Amtsgerichten (§ 23 Z. 2 des GVGes.). Ist aber der Arbeitgeber Mitglied einer Innung und hat diese ein Innungsschiedsgericht errichtet, so ist dieses vor den bezeichneten Behörden Rechtsstreitigkeiten über Gegenstände der in § 4 des GGGes. bezeichneten Art zu entscheiden berufen (§ 81b Z 4 der GO. verbunden mit § 84 des GGGes.).

---

[11]) LG. Berlin I vom 14. III. 1908. (Gew. Arch. VII S. 618f.)

§ 4.

Die Heimarbeiter.

In der Litteratur und Rechtsprechung zur Gewerbeordnung und zum Gewerbegerichtsgesetz herrscht Streit darüber, ob und inwieweit die für bestimmte Gewerbetreibende außerhalb der Arbeitsstätten der letzteren beschäftigten Personen (§ 119b der GO.) als gewerbliche Arbeiter anzusehen sind. Diejenigen, die ihnen allen den Charakter, gewerbliche Arbeiter zu sein, absprechen, stützen sich darauf, daß alle Hausindustriellen jedenfalls insofern selbständiger dastehen, wie die in den Betriebsstätten der Gewerbetreibenden beschäftigten Arbeitnehmer, als sie nicht deren ständiger Kontrolle ausgesetzt sind, und sie begründen es weiter mit dem Hinweis auf die eingangs des § 119b der GO. zu lesenden Worte „unter den in §§ 114a—119a der GO. bezeichneten Arbeitern werden auch verstanden usw.", aus denen zu folgern sei, daß die außerhalb der Arbeitsstätten bestimmter Gewewerbetreibender — der Ort der gewerblichen Tätigkeit solcher Arbeitnehmer ist negativ bestimmt — nur hinsichtlich der angezogenen §§ 114a bis 119a der GO. den Arbeitern gleich zu behandeln, dagegen in allen übrigen Beziehungen sämtlich als selbständige Gewerbetreibende anzusehen seien. So Lotmar, nach dessen Ansicht die von der GO. getroffene Regelung des gewerblichen Arbeitsvertrags nur diejenige gewerbliche Arbeit im Auge hat, die in der Arbeitsstätte des Gewerbetreibenden und unter dessen Aufsicht verrichtet wird. [1] [2] Andere Schriftsteller und die meisten der über diese Frage ergangenen Entscheidungen nehmen dagegen an, daß eine Gruppe derjenigen Personen, die für bestimmte Gewerbetreibende außerhalb von deren Betriebsstätten tätig sind, zu den gewerblichen Arbeitern

[1] I. S. 310. II. S. 476 ff.
[2] Ebenso GG. Berlin vom 16. II. 03 (Gew.-Arch. II. S. 655 f.).

zu rechnen sind, und weisen dafür auf die Entstehungsgeschichte der in Frage kommenden Bestimmungen der GO. und des GGGes. In dieser Hinsicht ist von Beweiswert einmal die Geschichte des § 121 der GO. (§ 120 des Entwurfs), in dem hinter den Worten: „Gesellen und Gehülfen sind verpflichtet, den Anordnungen der Arbeitgeber in Beziehung auf die ihnen übertragenen Arbeiten und" eingeschaltet waren folgende Worte: „wenn diese in der Wohnung des Arbeitgebers vor sich gehen", wonach fortzufahren war: „auf die häuslichen Einrichtungen Folge zu leisten". Daraus erhellt, daß der Entwurf unter den Gesellen und Gehülfen auch außerhalb der Wohnung (statt Betriebsstätte) des Arbeitgebers beschäftigte Personen begriff und diesen wenigstens auch die Gehorsamspflicht rücksichtlich der übertragenen Arbeiten auferlegen wollte. Da man aber erwog, daß auch die außerhalb der Betriebsstätte des Arbeitgebers tätigen Arbeiter mit dessen häuslichen Einrichtungen oder besser denen von dessen Betriebsstätte in Berührung kommen, so z. B. gelegentlich der Ablieferung von fertiger Arbeit, der Abholung neuer Arbeit und der Erhebung von Lohn, erfolgte die Streichung der eingeschalteten Worte.[3]) Beweisend fällt weiter ins Gewicht die Entstehungsgeschichte des Abs. 3 von § 125 d. GO., in dessen Motiven zu lesen ist: „Während die zu Hause beschäftigten gewerblichen Arbeiter nach § 124b d. GO. schadensersatzpflichtig und die solche Personen zum Kontraktbruch verleitenden Gewerbetreibenden nach § 125 Abs. 1 und 2 d. GO. für den dem vertragstreuen Arbeitgeber aus dem Kontraktbruch entstandenen Schaden mitverhaftet sind, findet beim Kontraktbruch gegen Hausgewerbetreibende, da sie zu den Gesellen und Gehülfen nicht zu zählen sind und auf sie mithin §§ 124, 124a, 124b der GO. nicht anwendbar sind, die Ermittelung des Schadens allein nach den Gruudsätzen des BGBs. statt." Mit Rücksicht hierauf ist die Bestimmung im Absatz 3 des § 125 der GO. geschaffen

[3]) von Schulz und Schalhorn S. 94.

worden.[4]) Endlich hätte die Vorschrift in Abs. 2 des § 16 des GGG., der die zu Hause gewerblich tätigen Personen entweder als selbständige Gewerbetreibende oder als Arbeiter angesehen wissen will, keinen Sinn, wenn wirklich die Ansicht derer richtig wäre, die diese Personen durchweg als selbständig erachten.[5]) Es erkennt auch die Entstehungsgeschichte des § 5 des GGGes. an, daß solche Personen verschieden zu charakterisieren sind, denn in der Begründung zu § 2 des Entwurfs (— § 5 des Gesetzes) begegnet man folgenden Worten: „Einer besonderen Prüfung bedarf die Frage, in wieweit die in der Hausindustrie tätigen Personen unter das Gesetz fallen. Die Stellung dieser Personen ist in den verschiedenen Industrien und Gebieten eine sehr mannigfaltige, dergestalt, daß sie bald überwiegend als selbständige Gewerbetreibende, bald als blose Arbeiter erscheinen".[6]) Danach erhellt aus der Entstehungsgeschichte bestimmter gewerberechtlicher Vorschriften, daß das Gewerberecht sowohl unselbständige und deshalb als Arbeiter zu charakterisierende als auch selbständige Hausindustrielle kennt. Deshalb muß als zutreffend diejenige Auslegung angesehen werden, die in präziser Weise einmal das Gewerbegericht Hamburg dem § 119b der GO. gegeben hat.[7]) Das Gericht führt in dem angezogenen Urteil aus: Daraus, daß hinsichtlich der die Lohnbücher oder Arbeitszettel, das Gebot der Barzahlung und das Truckverbot behandelnden §§ 115a—119a der GO. alle Hausindustriellen, mithin auch die, die Roh- und Hülfsstoffe sich selbst beschaffen, als gewerbliche Arbeiter angesehen werden sollen, folge keineswegs, daß im übrigen wiederum alle Hausindustriellen nicht als Arbeiter behandelt werden dürften. Vielmehr ist es, wie das angeführte Erkenntnis weiter darlegt, immer Sache der

[4]) von Schulz und Schalhorn S. 99; Landmann II S. 233 (Nte. 6 zu § 125).
[5]) von Schulz und Schalhorn S. 98.
[6]) von Schulz und Schalhorn S. 97.
[7]) Ohne Datum abgedruckt im Gew. Arch. 1, 726.

Würdigung aller tatsächlichen Verhältnisse des einzelnen Falles festzustellen, ob ein selbständiger Gewerbetreibender oder ein unselbständiger Arbeitnehmer in Frage steht.

Für diese Feststellung fallen folgende Momente in die Wagschale: ob der Hausindustrielle mit fremden oder eigenen Werkzeugen arbeitet, ob er die Roh- und Hülfsstoffe vom Arbeitgeber erhält oder sie sich selbst beschafft, ob und inwieweit er in Bezug auf Einzelheiten der aufgetragenen Arbeit in der Entschließung frei ist oder Anweisungen des Arbeitgebers unterliegt, ob er seinerseits wieder Arbeitnehmer mit Verrichtung der Arbeit betrauen darf oder ob er allein arbeiten muß, ob er arbeiten kann, wann er will oder ob auch er verbunden ist, Arbeitsstunden einzuhalten, ob die Vergütung als Unternehmergewinn anzusehen ist oder sich lediglich als ein innerhalb der Durchschnittslöhne von Werkstattarbeitern sich haltender Lohn darstellt.[8]) Derjenige, der nach den angegebenen Kriterien als unselbständiger Hausindustrieller anzusehen ist, gehört zu den gewerblichen Arbeitern, und Wissenschaft und gewerbliche Rechtsprechung haben für diese den Begriff „Heimarbeiter" geprägt. Mit diesem Begriff „Heimarbeiter" deckt sich mithin nicht, was in § 5 des Gewerbegerichtsgesetzes darunter verstanden wird, wo hinter den Worten: „Personen, die für bestimmte Gewerbetreibende außerhalb der Arbeitsstätte der letzteren beschäftigt sind" in einer Klammer die Worte „Heimarbeiter, Hausgewerbetreibende" zu lesen sind. Das Wort Heimarbeiter begegnet in verschiedener Bedeutung: In Süddeutschland begreift man darunter alle Hausindustriellen, mögen sie den selbständigen oder unselbständigen Personen zuzurechnen sein.[9]) Im Sinne des angezogenen § 5 des GGG. wiederum sind es selbständige Gewerbetreibende.[10]) Dagegen zählen die Heimarbeiter in dem engeren

[8]) OLG. Hamburg vom 21. V. 1900 (Gew. Arch. 1. 109.)
[9]) von Schulz und Schalhorn S. 97 Anm. 50 und S. 101 Anm. 55.
[10]) Wilhelmi-Bewer S. 57.

Sinn, den Wissenschaft und Rechtsprechung im allgemeinen mit dem Begriff verbinden, zu den unselbständigen Lohnarbeitern. Der Heimarbeiter ist mithin ein Gehülfe im Sinn des II. Abschnitts des Titels VII der GO.[11]) und es gilt für ihn, selbst wenn sein Arbeitgeber innerhalb seiner Betriebsstätte in der Regel mindestens 10 Arbeiter beschäftigt (vgl. § 139aa der GO., der die §§ 121—125 als mitanzuwendende Vorschriften nennt), was im § 3 dieser Abhandlung bezüglich der Gesellen und Gehülfen ausgeführt ist, soweit das nicht der Natur der Sache nach nur die innerhalb der Betriebsstätte des Gewerbeunternehmers tätigen unselbständigen Lohnarbeiter angeht.

Der Heimarbeiter hat mithin das Recht auf 14tägige Küngigung,[12]) nur kommt vielfach eine solche deshalb nicht in Frage, weil die Dauer des Arbeitsverhältnisses nach der Art der übernommenen Arbeitsleistung von vornherein fest bestimmt ist.[13]) Es hat weiter der Heimarbeiter ein Recht auf eine Arbeitsbescheinigung.[14])

Endlich haben die Heimarbeiter, da sie nach den vorstehenden Ausführungen zu den „Arbeitern" zählen, nach § 3 des GGGes. verbunden mit §§ 1, 2 desselben Gesetzes vor den Gewerbegerichten Recht zu nehmen.[15])

§ 5.

Die gewerblichen Lehrlinge.

A. Allgemeine Verhältnisse.

Auch die gewerblichen Lehrlinge sind gewerbliche Arbeiter. Das beweist einmal der Umstand, daß sie in der Überschrift des VII. Titels der GO. namentlich aufgeführt sind, zum andern die

---

[11]) Landmann II S. 233 (Nte. 6 zu § 125).
[12]) Landmann II S. 212 Nte. 2c γ zu § 122.
[13]) OLG. Hamburg vom 21. V. 1900 (Gew. Arch. I. 109.)
[14]) GG. Berlin vom 16. V. 1905 (Gew. Arch. VI. 102.)
[15]) Wilhelmi-Bewer S. 58.

Tatsache, daß ihre Rechtsverhältnisse gerade in diesem Titel und zwar im Abschnitt III zusammenhängende Darstellung gefunden haben. Das Gesetz hat den Begriff „Lehrling" nicht definiert und es ist aus dem Sprachgebrauch und aus den für das Lehrlingsverhältnis gegebenen Bestimmungen zu entnehmen, was unter dem Lehrling zu verstehen ist. Danach ist der Begriff des Lehrlings dahin zu definieren, daß derjenige Lehrling ist, der in ein Arbeitsverhältnis hauptsächlich zu dem Zweck eingetreten ist, um eine Ausbildung in dem betreffenden Gewerbe oder Gewerbszweige zu erhalten.[1]) Die Bezeichnung als Lehrlingsverhältnis entscheidet nicht, sondern die tatsächlichen Umstände, die die Beschäftigung zum Zweck der Ausbilduug dartun. Es ist darum im Sinne der das Lehrlingswesen betreffenden Vorschriften derjenige als Lehrling nicht anzusehen, der eine Tätigkeit entfaltet, die eine ausgebildete Geschicklichkeit nicht erfordert, mag immer er „Lehrling" genannt werden.[2]) Umgekehrt kann derjenige, der vertragsmäßig als Lehrling nicht bezeichnet war, ein solcher doch sein, wenn von den Vertragsparteien in Wahrheit beabsichtigt war, den von einem Gewerbetreibenden zu Beschäftigenden zu seiner Ausbildung in den Gewerbebetrieb einzustellen. Dies kommt in Frage namentlich da, wo zur Umgehung der Vorschrift des § 128 der GO. absichtlich die Bezeichnung „Lehrlinge" für die beschäftigten Personen vermieden wird.[3]) Zwar bildet die Ausbildung des Lehrlings den Hauptzweck seiner Tätigkeit im Gewerbe des Lehrherrn und es kann insofern das Lehrverhältnis als ein in erster Linie im Interesse des Lehrlings abgeschlossenes Arbeitsverhältnis angesehen werden. Dennoch hat der Lehrling, weil der Ausbildungszweck ohne sein Arbeiten nicht erreicht werden kann, wie alle sonstigen Arbeiter die Stellung eines Dienstverpflichteten. Dagegen verschlägt nichts

[1]) Landmann II S. 237. (Anm. 3 zu § 126.)
[2]) RG. vom 2. III. 1899. (RGStr. 32 S. 59.)
[3]) OLG. Dresden vom 30. I. 1908. (Sächs. Arch. für Rechtspflege 4 S. 244.)

der Umstand, daß im BGB. in § 1822 Z. 6 und 7 und in § 1827 Abs. 1 der Lehrvertrag und der auf Eingehung eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses gerichtete Vertrag auseinandergehalten werden. Mit den angeführten Bezeichnungen wollten bestimmte, einander ausschließende Begriffe keineswegs aufgestellt werden; der Lehrvertrag ist in ihnen nur deshalb zum Dienst- oder Arbeitsverhältnis in Gegensatz gebracht, weil bei ihm die Dienstleistung selbst nur Nebensache bildet, Hauptsache dagegen die Ausbildung des Lehrlings ist. Wenn mit dem Lehrvertrag und dem auf Eingehung eines Dienstverhältnisses gerichteten Vertrag scharf bestimmte, gegensätzliche Begriffe gemeint wären, so dürften mangels besonderer Bestimmung die Vorschriften der §§ 617, 618 und 628 des BGBs. auf das Verhältnis zwischen Lehrherrn und Lehrling nicht angewendet werden, und das BGB. enthielte dann insoweit eine Lücke.[4]) Übrigens sieht auch das Reichsgesetz zur Bekämpfung des unlauteren Wettbewerbs den Lehrvertrag als einen Dienstvertrag an (§ 17).

Zwar ist auch auf das Lehrlingsverhältnis § 105 der GO. anwendbar, wonach die Festsetzung des Arbeitsvertrags Gegenstand freier Vereinbarung der Parteien ist. Aber es hat aus gewerbepolizeilichen Rücksichten das Gesetz für den Lehrvertrag eine Reihe zwingender Vorschriften gegeben. Von den Bestimmungen des III. Abschnitts gelten einige (§§ 129 — 132) nur für Lehrlinge in Betrieben mit handwerksmäßiger Betriebsweise. Das ist gerechtfertigt, weil für die Erhaltung eines kräftigen Handwerkerstands die möglichst sorgfältige Ausbildung der Lehrlinge von großer Bedeutung ist. Denn sobald die individuelle Leistungsfähigkeit in gewissen Gewerben nicht eine besonders große ist, steht die Existenz dieser Handwerker überhaupt auf dem Spiel, während wiederum der technisch voll ausgebildete Handwerker der Konkurrenz des Großbetriebs nicht unterliegt.[5]) In der Erkenntnis, daß gerade

[4]) Landmann II S. 238. (Nte. 3d zu § 126.)
[5]) Landmann II S. 235. (Nte. 1b der Vorbem. zu Abschn. III.)

die möglichst gediegene Ausbildung der Lehrlinge durch Personen, die selbst in ihrem Gewerbszweige möglichst durchgebildet sind, zu den unerläßlichen Voraussetzungen gehört, durch die der Niedergang des Handwerks aufgehalten werden kann, hat der Gesetzgeber dieser Aufgabe der Handwerker seine besondere Aufmerksamkeit geschenkt und durch die Novelle zur Gewerbeordnung v. 30. Mai 1908 den sogenannten kleinen Befähigungsnachweis eingeführt. Der Anordnung des Gesetzes entsprechend soll auch in dieser Untersuchung die rechtliche Stellung, die nur die Handwerkslehrlinge haben, besonders dargestellt werden.

Während der Vertrag zwischen dem Gewerbeunternehmer und dem Gesellen oder Gehülfen formfrei ist, hat das Gesetz für den Lehrvertrag die Schriftform vorgeschrieben (§ 126b der GO.). In dieser schriftlichen Form ist der Vertrag binnen 4 Wochen nach Eingehung abzuschließen. Die Unterzeichnung desVertrags hat durch den Lehrherrn, den Lehrling und durch dessen gesetzlichen Vertreter zu erfolgen. Ist dieser ein Vormund, so muß, dafern der Lehrvertrag länger denn 1 Jahr dauern soll, noch die vormundschaftsgerichtliche Genehmigung zum Abschluß des Vertrags erteilt werden (§ 1822 Z. 6 des BGBs.). Hieran ändert auch nichts der Umstand, daß den Lehrling sein Vormund ermächtigt hatte in Dienst oder in Arbeit zu treten (§ 113 des BGBs.), denn die Leistung von Diensten bildet nicht den wesentlichen Inhalt des Lehrvertrags. Der Lehrvertrag, der in einem Exemplar dem gesetzlichen Vertreter des Lehrlings zu behändigen ist (§ 126b Abs. 2 der GO.), muß enthalten: 1. die Bezeichnung des Gewerbes oder des Zweiges der gewerblichen Tätigkeit, in dem die Ausbildung erfolgen soll; 2. die Angabe der Dauer der Lehrzeit; 3. die Angabe der gegenseitigen Leistungen; 4. die gesetzlichen und die sonstigen Voraussetzungen, unter denen die einseitige Auflösung des Vertrags zulässig ist (§ 126b Abs. 1 der GO.). Wird die Schriftform nicht gewahrt, so hat das für den Lehrherrn zwar eine Straffolge, sofern § 150 Z. 4a der GO. ihm, wenn er den Lehrvertrag nicht

ordnungsmäßig abschließt, Geldstrafe bis zu 20 Mark, im Unvermögensfalle Haftstrafe bis zu 3 Tagen androht, aber der Lehrvertrag ist deshalb nicht auch nichtig. Darauf weist schon der Umstand hin, daß der Vertrag erst binnen 4 Wochen schriftlich zu fixieren ist. Damit erkennt der Gesetzgeber an, daß das Lehrverhältnis mindestens zunächst 4 Wochen ohne schriftlichen Vertrag bestehen kann, und dementsprechend braucht das Lehrverhältnis auch nicht nach Ablauf der 4 Wochen deshalb als beendigt angesehen zu werden, weil der Vertrag nicht noch schriftlich geschlossen worden ist, sondern es bleibt als Lehrverhältnis auch ohne schriftlichen Vertrag bestehen.[6]) Entscheidend sind die tatsächlichen Umstände, die das Arbeitsverhältnis als ein Lehrverhältnis erscheinen lassen. Hätte der Mangel der Schriftform Nichtigkeit des Lehrvertrags überhaupt zur Folge, so wären die Bestimmungen der §§ 127d, 127f der GO., die bestimmte Rechte des Lehrherrn an die Tatsache des schriftlichen Abschlusses des Lehrvertrages knüpfen, überflüssig.[7]) Allerdings ist da, wo ein schriftlicher Lehrvertrag nicht geschlossen wurde, die Gefahr des Streits darüber, ob überhaupt ein Lehrverhältnis vorliegt, leicht gegeben. Soweit ein Hauskind als Lehrling der Eltern in Frage kommt, ist durch die Novelle vom 30. Mai 1908 bestimmt, daß es des Abschlusses des schriftlichen Lehrvertrags nicht bedarf, um die das Lehrlingswesen betreffenden Vorschriften auf das Arbeitsverhältnis des Hauskinds anzuwenden, sofern nur der Handwerkskammer das Bestehen des Lehrverhältnisses, Tag des Beginns, Gewerbe oder Zweig der gewerblichen Tätigkeit, in dem die Ausbildung erfolgen soll, und endlich die Dauer der Lehrzeit schriftlich angezeigt wird (§ 126b Abs. 3 S. 2 der GO.).

Wie schon ausgesprochen wurde, ist das Lehrverhältnis ein

[6]) Kammergericht Berlin vom 27. IV. 1905. (Gew. Arch. IV S. 638) und vom 19. IV. 1906. (Gew. Arch. V. S. 636.)
[7]) GG. Berlin vom 20. II. 1907. (Gew. Arch. VI. S. 141.)

Arbeitsverhältnis hauptsächlich im Interesse des Lehrlings. Deshalb gibt Abschnitt III des VII. Titels eingehende Vorschriften namentlich über die Pflichten des Lehrherrn. Von den Pflichten des Lehrlings erwähnt das Gesetz ausdrücklich nur, daß er dem Lehrherrn sowie demjenigen, der anstelle des Lehrherrn die Ausbildung zu leiten hat, zur Folgsamkeit und Treue, zu Fleiß und anständigem Betragen verpflichtet (§ 127a Abs. 1 der GO.), überdies, jedoch nur dann wenn er beim Lehrherrn Wohnung und Beköstigung bekommt, zu häuslichen Dienstleistungen verbunden ist (§ 127 Abs. 2 S. 2 der GO.). Diese Bestimmung und die Vorschrift des 1. Satzes von § 127 Abs. 2, daß der Lehrherr dem Lehrling nicht die zu seiner Ausbildung und zum Besuche des Gottesdienstes an Sonn- und Festtagen erforderliche Zeit und Gelegenheit entziehen darf, bilden die einzige Schranke dessen, was der Lehrherr dem Lehrling an Dienstleistungen zumuten darf. Sie zeigen, daß das Arbeitsverhältnis des Lehrlings im übrigen dessen ganze Kraft dem Lehrherrn dienstbar macht und sich in Arbeiten, die der Ausbildung dienen, keineswegs erschöpft, wenn schon es zu seiner Ausbildung hauptsächlich bestimmt ist; doch läßt sich die Frage, inwieweit der Lehrherr den Lehrling mit mechanischen Arbeiten beschäftigen darf, nicht allgemein beantworten, vielmehr hängt das von Umfang, Ort und Art des Geschäfts ab.[8]) Für den Lehrling gilt weiter, was rücksichtlich der Schranken der werktägigen Arbeit und rücksichtlich der Sonn- und Festtagsruhe für die Gesellen und Gehülfen bestimmt ist. Sind die Lehrlinge aber in solchen Betrieben tätig, in denen in der Regel mindestens zehn Arbeiter beschäftigt werden, so gilt auch für sie, solange sie nicht das 16. Lebensjahr überschritten haben, alles das, was im Abschnitt IV des VII. Titels für die jugendlichen Arbeiter bestimmt ist. Denn aus § 139aa der GO. erhellt, daß diese unter den Arbeitern des Abschnitts IV auch im Lehrlingsverhältnis stehende

[8]) OLG. Dresden vom 4. I. 1901. (Gew. Arch. II S. 181.)

Personen kennt. Danach dürfen die werktäglichen Arbeitsstunden solcher Lehrlinge nicht vor 6 Uhr morgens beginnen und nicht später denn 6 Uhr abends endigen (§ 136 Abs. 1 der GO.), und es dürfen solche Lehrlinge weiter an Sonn- und Festtagen und während der vom ordentlichen Seelsorger für den Katechumenen-, Konfirmanden-, Beicht- und Kommunionunterricht festgesetzten Stunden nicht beschäftigt werden (§ 136 Abs. 4).[9] Endlich gilt, was im § 3 der Abhandlung vom Konkurrenzverbot, von der Konkurrenzklausel und der Pflicht zur Wahrung von Geschäftsgeheimnissen für die Gesellen und Gehülfen ausgeführt ist, entsprechend für die Lehrlinge.

Ebenso hat im gleichen Umfange, wie für die Gesellen und Gehülfen der Arbeitgeber um deren Schutz vor Gefahren für ihre Gesundheit und um Aufrechterhaltung der guten Sitten und des Anstands besorgt sein muß, der Lehrherr dies für die Lehrlinge zu tun. Soweit der Lehrherr dem Lehrling noch Lohn gewährt, sind dieselben Grundsätze maßgebend, die in § 3 der Abhandlung für die Vergütung der Gesellen und Gehülfen entwickelt sind.

Um des eigentlichen Zwecks des Lehrverhältnisses willen hat der Lehrherr vor allem die Pflicht, den Lehrling in den in seinem Betrieb vorkommenden Arbeiten des Gewerbes zu unterrichten und ihn zum Besuch der Fortbildungs- oder Fachschule anzuhalten und den Schulbesuch zu überwachen. Auch hat er den Lehrling vor Ausschweifungen zu bewahren und gegen Mißhandlungen zu schützen (§ 127 Abs. 1 der GO.).

Was die Dauer, die Beendigung und die Wirkung vertragswidriger Auflösung des Lehrverhältnisses angeht, so ist folgendes festgesetzt:

Die Dauer hat der Lehrvertrag zu bestimmen (§ 126b Abs. 1 Z. 2 der GO.). Doch hat desungeachtet jeder Vertragsteil das Recht, während der ersten vier Wochen oder einer vereinbarungsgemäß

[9] RG. v. 19. X 1882. (Entsch. in Strafsachen Band VII S. 105).

längeren, aber nicht über drei Monate erstreckbaren Frist durch einseitigen Rücktritt das Lehrverhältnis aufzulösen (§ 127b der GO.). Entschädigungsansprüche wegen des während der Probezeit erfolgten einseitigen Rücktritts können nur geltend gemacht werden, wenn sie nach Art und Höhe im Lehrvertrag ausdrücklich bestimmt sind (§ 127f Abs. 1 S. 2 der GO.). Ist nach Beginn der Lehrzeit die Frist von 4 Wochen oder die vereinbarte längere Frist abgelaufen, so kann der Austritt des Lehrlings nur erfolgen, wenn der gesetzliche Vertreter des Lehrlings oder nach Eintritt der Volljährigkeit (§§ 2, 3 des BGBs.) dieser selbst dem Lehrherrn die schriftliche Erklärung abgegeben hat, daß er zu einem anderen Beruf oder anderen Gewerbe übergehe. Es darf aber in diesem Fall der Austritt erst nach Ablauf von 4 Wochen erfolgen, falls nicht der Lehrherr den Lehrling eher entläßt (§ 127e Abs. 1 der GO.), und es darf der Lehrling im gleichen Gewerbe oder Gewerbszweige von einem anderen Arbeitgeber ohne Zustimmung des früheren Lehrherrn nicht beschäftigt werden (§ 127e Abs. 2 der GO.). Die wissentliche Verletzung dieser zuletzt angezogenen Vorschrift hat für den neuen Arbeitgeber Geldstrafe bis zu 150 Mark, im Unvermögensfalle Haft bis zu 4 Wochen zur Folge (§ 148 Z 10 der GO.). — Auch der Tod des Lehrherrn hebt den Lehrvertrag auf, sofern nur die Aufhebung binnen 4 Wochen geltend gemacht wird (§ 127b Abs. 4 der GO.). Ein Anspruch auf Entschädigung wegen der innerhalb der Probezeit oder infolge des Todes des Lehrherrn erfolgten Aufhebung des Lehrverhältnisses kann nur geltend gemacht werden, falls das unter Festsetzung der Art und Höhe im Lehrvertrag ausdrücklich verabredet ist (§ 127f Abs. 1 S. 2 der GO.).

Entsprechend der Tatsache, daß aus gewissen Gründen die Gesellen und Gehülfen oder ihre Arbeitgeber das Dienstverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist kündigen können, bestehen nach der GO. sowohl für den Lehrling als auch für den Lehrherrn rechtmäßige Gründe, auch nach Ablauf der Probezeit das Lehrverhältnis aufzulösen. Die Gründe, aus denen der Lehrling

die Lehre sofort verlassen kann, zählt § 127b Abs. 3 der GO. auf, diejenigen dagegen, aus denen umgekehrt der Lehrherr den Lehrling entlassen kann, nennt § 127b Abs. 2 der GO.

Vertragsbruch des Lehrlings begründet für den Lehrherrn das Recht auf Rückkehr nur dann, wenn der Lehrvertrag schriftlich geschlossen war (§ 127d S. 1 der GO.). In diesem Fall hat der Lehrherr das Recht, einmal binnen einer Woche bei der Polizeibehörde zu beantragen, daß sie den Lehrling anhalte, so lange in der Lehre zu verbleiben, als nicht ein gerichtliches Urteil das Lehrverhältnis endgültig für aufgelöst erklärt oder wenigstens eine gerichtliche einstweilige Verfügung ihm das Fernbleiben von der Lehre gestattet. Weigert sich dennoch der Lehrling grundlos in die Lehre zurückzukehren, so hat ihn die Polizeibehörde zwangsweise zurückführen zu lassen oder durch Androhung von Strafen zur Rückkehr anzuhalten (§ 127d der GO.). Im Sinne dieser Bestimmung ist im Königreich Sachsen in Städten mit revidierter Städteordnung der Stadtrat, im übrigen die Amtshauptmannschaft die Polizeibehörde, in denjenigen Städten aber, für die eine K. Polizeidirektion oder eine besondere städtische Polizeibehörde besteht, diese die Polizeibehörde (§ 2 Abs. 1 und 2 der S.V. vom 28. März 1892). Der Lehrherr kann aber auch auf Rückkehr klagen, doch ist, wie gegenüber den Gesellen und Gehülfen, ein gerichtliches verurteilendes Erkenntnis nicht vollstreckbar (§ 888 Abs. 2 ZPO.), deshalb hat der Lehrherr zugleich das Recht zu erwirken, daß, wenn der Lehrling nicht binnen bestimmter Frist dem Urteil auf Rückkehr nachkommt, er zur Zahlung einer nach richterlichem Ermessen festzusetzenden Entschädigung verurteilt werde (§ 51 des GGGes.). Es soll damit auch dem Lehrherrn das Mittel gewährt werden, das Recht auf Entschädigung wegen des vertragswidrigen Verlassens der Lehre ohne Anstrengung einer neuen Klage auf kürzestem Wege zur Durchführung zu bringen.[10])

[10]) Wilelmi-Bewer Anm. 5 zu § 51 S. 275.

Weiter kann der Lehrherr, falls schriftlicher Lehrvertrag vorliegt, binnen vier Wochen nach dem Vertragsbruch Schadenersatz nach denselben Grundsätzen beanspruchen, wie sie im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Gesellen und Gehülfen in § 3 aufgeführt sind, und es hat die GO. auch für das Lehrverhältnis, um weitläufige Beweiserhebungen über die Höhe des Schadens unnötig zu machen, die fixierte Entschädigung vorgesehen, die, falls der Lehrvertrag nicht ausdrücklich einen niedrigeren Betrag bestimmt hat, für jeden auf den Tag des Vertragsbruchs folgenden Tag der Lehrzeit, höchstens aber für sechs Monate, sich bis auf die Hälfte des ortsüblichen Arbeitslohns von Gesellen und Gehülfen in dem Gewerbe, in dem der Lehrling Ausbildung fand, belaufen darf (§ 127g Abs. 1 der GO.). Für die Zahlung der Entschädigung haben selbstschuldnerisch miteinzustehen der Vater des Lehrlings, sofern er die Sorge für die Person des Lehrlings hat, weiter derjenige Arbeitgeber, der den Lehrling zum Vertragsbruch verleitete, und endlich derjenige, der ihn in Arbeit nahm, obwohl er um die Tatsache des Vertragsbruchs wußte (§ 127g Abs. 2 der GO.).

Entläßt umgekehrt der Lehrherr unbefugt den Lehrling, so kann er auf Wiederannahme des Lehrlings und Fortsetzung des Lehrverhältnisses verklagt werden, aber es kann sicherlich da, wo an den Lehrherrn Lehrgeld bezahlt wurde, mithin der Lehrherr als Dienstverpflichteter anzusehen ist, das verurteilende Erkenntnis nicht zwangsweise durchgesetzt werden (§ 888 Abs. 2 der ZPO.), und deshalb kann auch der vertragstreue Lehrling erwirken, daß der Lehrherr, falls er ihn nicht binnen bestimmter Frist wieder annimmt, zu einer nach richterlichem Ermessen festzusetzenden Entschädigung verurteilt werde (§ 51 des GGGs.). — Ebenso kann der vertragstreue Lehrling, falls schriftlicher Lehrvertrag geschlossen wurde, binnen vier Wochen Entschädigung beanspruchen (§ 127f der GO.). Erfolgt zwar die Wiedereinstellung des Lehrlings, verletzt aber der Lehrherr dann seine Pflichten gegen den Lehrling, so ist er nach § 148 Z. 9 der GO. strafbar.

Bei Beendigung des Lehrverhältnisses muß der Lehrherr und zwar stets, nicht blos auf Verlangen des Lehrlings oder seines gesetzlichen Vertreters, ein Zeugnis ausstellen, das das Gewerbe und die Dauer des Lehrverhältnisses zu bezeichnen und weiter über die Kenntnisse und Fähigkeiten des Lehrlings sowie über sein Betragen sich auszulassen hat. Wo Innungen oder andere Vertretungen Gewerbetreibender bestehen, ersetzen die Lehrbriefe die Zeugnisse (§ 127c der GO.).

Zur Entscheidung von Rechtsstreitigkeiten der im § 4 des GGGes. bezeichneten Art zwischen Lehrherrn und Lehrling ist das Gewerbegericht, wo ein solches aber nicht besteht, das Amtsgericht berufen (§§ 1. 2 GGG., 23 Abs. 2 GVG.). Ist der Lehrherr Mitglied einer Innung, so ist für die Entscheidung von Streitigkeiten, die § 4 des GGGes. nennt, die Innung zuständig (§ 81a Z. 4 der GO.). Eine Entscheidung der Innung, daß der Lehrling in die Lehre zurückzukehren habe, kann (im Gegensatz zu dem zur Rückkehr verurteilenden gerichtlichen Erkenntnis § 888 ² ZPO.) im Zwangwege durchgesetzt werden, indem die darum zu ersuchende Polizeibehörde den Lehrling, der in die Lehre zurückzukehren sich weigert, zwangsweise zurückzuführen hat (§ 91b Abs. 5 S. 2 der GO.).

B. Besondere Bestimmungen für Handwerkslehrlinge.

Besondere Bestimmungen gelten für Lehrlinge solcher Gewerbeunternehmer, die ihr Gewerbe in handwerksmäßiger Weise betreiben. Handwerksmäßige Betriebsweise steht im Gegensatz zur fabrikmäßigen, und wie der Gegensatz Bedeutung hat für die Frage der Zugehörigkeit eines Gewerbeunternehmers zu einer Zwangsinnung (§ 100f der GO.), so ist er entscheidend auch für die Frage, ob für die Lehrlinge eines Gewerbeunternehmers auch die für die Handwerkslehrlinge getroffenen Bestimmungen gelten oder nicht, während, wie im § 7 der Abhandlung zu zeigen sein wird, dieser Gegensatz für die Frage der Anwendbarkeit der

Bestimmungen des Abschnitts IV des Titels VII bedeutungslos geworden ist. Die Gewerbeordnung und das Gewerbegerichtsgesetz geben keine Begriffsbestimmung der Fabrik oder des Handwerks. Die in anderen Gesetzen etwa ausgesprochenen Definitionen können zur Entscheidung der Frage, ob ein gewerbliches Unternehmen eine Fabrik oder ein Handwerk im Sinne der GO. ist, nicht herangezogen werden, vielmehr ist die Frage von Fall zu Fall zu beantworten.[11]) Dabei ist entscheidend der gesamte Charakter der Betriebsanlage und die tatsächliche Gestaltung des Betriebs und der Betriebseinrichtungen im einzelnen Fall. Die Praxis der Gerichte hat im Laufe der Zeit eine Reihe von Merkmalen aufgestellt, die die Annahme einer fabrikmäßigen Betriebsweise rechtfertigen, so jedoch, daß keineswegs immer die sämtlichen Kriterien vorhanden sein müssen, um das gewerbliche Unternehmen als Fabrik erscheinen zu lassen, wie denn auch umgekehrt gegebenen Falles trotz äußerlichen Vorhandenseins verschiedener, für fabrikmäßigen Betrieb sprechender Kennzeichen das Gewerbe doch als Handwerksbetrieb angesehen werden muß.[12]) Als Merkmale, durch die sich die beiden Betriebsweisen unterscheiden, sind anzusehen: ob der Unternehmer nur eine beaufsichtigende und die Oberleitung ausübende Tätigkeit entfaltet oder ob er auch in gleicher Weise wie seine Hülfspersonen an der Herstellung gewerblicher Erzeugnisse mitarbeitet,[13]) ob ferner Gegenstände für den Massenabsatz hergestellt werden oder nicht, ob entsprechend dieser Produktion die Maschinen, deren Verwendung an sich kaum noch als unterscheidendes Merkmal in Betracht kommt, die Hauptarbeit leisten und die Mehrzahl der Arbeiter nur zu ihrer Bedienung vorhanden ist oder ob umgekehrt die Tätigkeit der gelernten Arbeiter überwiegt und durch die Maschinen nur unterstützt und

---

[11]) OLG. Oldenburg vom 4. II. 1905 (Gew. Arch. V. S. 326).
[12]) OVG. Dresden vom 3. XII. 1904 (Gew. Arch. V. S. 323).
[13]) Düringer-Hachenburg I S. 151 (zu § 4 HGB.).

gefördert wird, ob in erheblichem Umfange eine Arbeitsteilung durchgeführt ist oder nicht, sodaß die Arbeiter in einem Fall eine rein mechanische Tätigkeit entfalten, im andern dagegen an sie bezüglich ihrer Geschicklichkeit und Ausbildung ziemlich hohe Anforderungen gestellt werden.[14])

Als unterstützende Momente dienen für die Annahme eines Fabrikbetriebs noch die Höhe des Jahresumsatzes, die Zahl der Hülfspersonen und die Größe der Betriebsanlagen.[15]) Eine Fabrikanlage ist unumgängliche Voraussetzung für die Annahme einer fabrikmäßigen Betriebsweise. Es müssen mithin Räume vorhanden sein, in denen der Betrieb seinen Mittelpunkt hat. Daß alle Verrichtungen innerhalb dieser Räume vorgenommen werden, ist nicht erforderlich; aber um als Ausfluß des Fabrikbetriebs zu gelten, muß ihre Beziehung zu einer bestimmten gewerblichen Anlage erkennbar sein, die nach der sprachgebräuchlichen Bedeutung des Worts als Fabrik angesprochen werden kann.[16])

Der Gegensatz von Arbeit im Großen, auf Vorrat und „Individualarbeit" an sich ist für die Entscheidung darüber, ob Fabrikbetrieb oder Handwerk vorliegt, belanglos. Denn es gibt Betriebe, die stets Individualarbeit leisten und doch unter den Begriff „Fabrik" fallen (Werften), wie es umgekehrt auch Handwerksbetriebe gibt, die in der Regel keine bestellte (Individual-) Arbeit leisten. Man denke an die Bäcker, die meist unbestellte Waren auf Vorrat herstellen.[17])

Ist nach den angeführten Kennzeichen ein gewerbliches Unternehmen als Handwerksbetrieb anzusehen, so sind auf die von solchen Gewerbeunternehmern beschäftigten Lehrlinge die Bestimmungen der §§ 129—132a der GO. anzuwenden.

[14]) Entscheidung der Kgl. Regierung von Oberbayern vom 14. XII. 1902 (Gew. Arch. II. S. 489)
[15]) OLG. Darmstadt v. 31. I. 1902 (Gew. Arch. I. S. 738).
[16]) OVG. Dresden vom 20. V. 1904 (Gew. Arch. IV. S. 491).
[17]) KG. Berlin vom 4. V. 1908 (Gew. Arch. VIII. S. 142).

Gehört der Lehrherr des Handwerkslehrlings einer Innung an, so hat der Lehrherr den Lehrvertrag binnen 14 Tagen nach Abschluß der Innung einzureichen (§ 129b Abs. 1 der GO.). Es kann die Innung auch vorschreiben, daß der Abschluß des Vertrags vor der Innung erfolge (§ 129b Abs. 2 der GO.). Die Lehrzeit des Handwerkslehrlings soll in der Regel 3 Jahre dauern, soll, aber den Zeitraum von 4 Jahren nicht übersteigen. Mit Genehmigung der höheren Verwaltungsbehörde und nach Gehör der beteiligten Innungen und Vereinigungen, die die Förderung der gewerblichen Interessen des Handwerks verfolgen, kann die Handwerkskammer die Dauer der Lehrzeit für die einzelnen Gewerbe oder Gewerbszweige festsetzen. Ebenso kann dieselbe Behörde in einzelnen Fällen einen Lehrling von der Einhaltung der festgesetzten Lehrzeit befreien (§ 130a GO.).

Wo es sich nicht um handwerksmäßige Betriebsweise handelt, wird vom Lehrherrn nur verlangt, daß er sich im Besitz der bürgerlichen Ehrenrechte befindet und ihm die Befugnis zum Halten von Lehrlingen nicht durch Verfügung der unteren Verwaltungsbehörde entzogen ist (§§ 126, 126a der GO.). Dagegen müssen beim Handwerker noch weitere Voraussetzungen erfüllt sein, damit er Lehrlinge anzuleiten fähig wird: Denn die Befugnis zur Anleitung von Lehrlingen steht nur denjenigen Personen zu, die das 24. Lebensjahr vollendet und eine Meisterprüfung bestanden haben. Haben sie die Meisterprüfung aber nicht gerade für das Gewerbe oder den Gewerbszweig bestanden, in dem die Anleitung der Lehrlinge erfolgen soll, so steht ihnen die Befugnis zu solcher Anleitung dann zu, wenn sie in dem zu lehrenden Gewerbe oder Gewerbszweig entweder die Lehrzeit zurückgelegt und die Gesellenprüfung bestanden haben oder fünf Jahre hindurch persönlich das Handwerk selbständig ausgeübt haben oder als Werkmeister oder in ähnlicher Stellung tätig gewesen sind. Sind diese Voraussetzungen nicht erfüllt, so kann die Befugnis zur Anleitung von Lehrlingen durch die höhere Verwaltungsbehörde widerruflich verliehen

werden (§ 129 der GO.). Wer für einen gesondert betriebenen Zweig eines Gewerbes nach § 129 der GO. Lehrlinge anzuleiten befugt ist, darf das auch in den übrigen Zweigen des Gewerbes tun, und dementsprechend ist derjenige, der in einem bestimmten Gewerbe Lehrlinge anleiten kann, berechtigt, das in verwandten Gewerben ebenfalls zu tun (§ 129a der GO.).

Der Lehrling wird nicht schon mit Ablauf der Lehrzeit von selbst Geselle.[18]) Das Gesetz hat die Gesellenprüfung nicht zwingend geboten, vielmehr sich damit begnügt vorzuschreiben, daß der Handwerkslehrling sich ihr unterziehen soll und der Lehrherr und die Innung ihn dazu anhalten sollen (§ 131c der GO), und hat dementsprechend weiter angeordnet, daß den Lehrlingen Gelegenheit zu geben ist, sich der Gesellenprüfung zu unterziehen (§ 131 Abs. 1 der GO.). Über das Gesellenprüfungswesen sind nähere Bestimmungen in den §§ 131—132a der GO. getroffen.

§ 6.

Die Betriebsbeamten, Werkmeister und Techniker.

Wirtschaftlich und sozial verschieden von denen der übrigen gewerblichen Arbeiter sind die Verhältnisse derjenigen in gewerblichen Betrieben tätigen Arbeitnehmer, welche die Gewerbeordnung als Betriebsbeamte, Werkmeister oder mit höheren technischen Dienstleistungen betraute Personen (Maschinentechniker, Bautechniker, Chemiker, Zeichner und dergleichen) bezeichnet (§ 133a). Dieser verschiedenen wirtschaftlichen und sozialen Stellung der genannten Arbeitnehmer hatte auch das Gesetz Rechnung zu tragen, zumal das den beiderseitigen Interessen der Beteiligten, sowohl der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer, entsprach. Hierfür sei beispielsweise auf die Kündigung des Arbeitsverhältnisses hingewiesen: Betriebsbeamte, Werkmeister und Techniker haben nicht im gleichen Maße Gelegenheit, nach Beendigung eines Arbeits-

[18]) GG. Lehe vom 3. VI. 1904 (Gew. Arch. V. S. 169).

verhältnisses neue Arbeit zu finden, wie das den übrigen gewerblichen Arbeitern möglich ist, und umgekehrt vermögen auch die Gewerbeunternehmer nicht so leicht für solche Personen Ersatz zu erlangen wie für sonstiges gewerbliches Personal, und so waren schon mit Rücksicht hierauf andere Vorschriften geboten, als sie für Gesellen und Gehülfen bestanden.[1])

Die für diese Gruppe gewerblicher Arbeiter maßgebenden Rechtssätze enthält der Abschnitt III B des VII. Titels (§§ 133a bis 133f der GO.), der durch die Novelle vom 1. Juni 1891 in die GO. eingefügt worden ist. Den angeführten Bestimmungen unterliegen die Betriebsbeamten, Werkmeister und Techniker aber nur, wenn sie gegen feste Bezüge beschäftigt und nicht lediglich vorübergehend tätig sind. Unter festen Bezügen versteht das Gesetz solche, die für eine gewisse, von vornherein fest bestimmte Zeit jedesmal in derselben Höhe und unabhängig von der innerhalb dieser Zeit tatsächlich geleisteten Arbeit gewährt werden.[2]) Durch die Bestimmung „nicht lediglich vorübergehend" will das Gesetz ausdrücklich diejenigen Personen nicht nach §§ 133a — 133f der GO. behandelt wissen, die nur aushülfsweise und deshalb vorübergehend, mithin in Vertretung anderer, die Dienstverrichtungen von Betriebsbeamten, Werkmeistern und Technikern ausüben.

Das Gesetz hat nicht definiert, was es unter den Betriebsbeamten und Werkmeistern versteht. Es charakterisiert sie dahin, daß sie im ganzen Betrieb oder in einer Abteilung desselben eine Leitungs- oder Beaufsichtigungstätigkeit entwickeln. Dabei fällt in die Wagschale, ob der Angestellte im Verhältnis zum Gewerbeunternehmer ein erhebliches Maß von Selbständigkeit besitzt oder nicht;[3]) es müssen die Betriebsbeamten und Werkmeister den übrigen Arbeitern gegenüber in einem gewissen Maße an der geistigen

---

[1]) Landmann II S. 296 (Anm. 1 zu § 133a).
[2]) GG. Delmenhorst v. 7. VIII. 1902 (Gew. Arch. II S. 346).
[3]) LG. Rostock vom 17. XI. 1906 (Gew. Arch. VII S. 152).

Arbeit des Unternehmers Teil haben.[4]) Betriebsbeamte und Werkmeister unter sich sind den übrigen Arbeitnehmern gegenüber nur dem Grad nach verschieden, sofern die Werkmeister die Mittelstufe zwischen den Betriebsbeamten und den übrigen Lohnarbeitern bilden. Es können die Betriebsbeamten zugleich Werkmeister sein; es wird das da vorkommen, wo der Umfang des Gewerbebetriebs keine vollständige Beschäftigung für den Betriebsbeamten als solchen bietet.[5]) Wer als mit höheren technischen Dienstleistungen betraut anzusehen ist, das sagt das Gesetz ebenfalls nicht, und dies ist daher von Fall zu Fall zu entscheiden. Die Bezeichnung „mit höheren technischen Dienstleistungen betraut" weist darauf hin, daß diese Personen eine gewisse Vorbildung genossen haben müssen, die ihnen eine größere geistige Urteilsfähigkeit verleiht. Ob die Vorbildung durch die Praxis oder auf Lehranstalten erworben ist, gilt gleich.

Inwiefern — was hier allein dargestellt werden soll — die rechtliche Stellung der Betriebsbeamten, Werkmeister und Techniker von der der bisher behandelten, nicht im Lehrlingsverhältnis stehenden gewerblichen Hülfspersonen abweicht, zeigt sich in folgendem:

1. Für sie ist die Konkurrenzklausel nur insoweit verbindlich, als die Beschränkung nach Ort, Zeit und Gegenstand nicht die Grenzen überschreitet, durch die eine unbillige Erschwerung ihres Fortkommens ausgeschlossen wird. Die Konkurrenzklausel ist nichtig, wenn der Betriebsbeamte, Werkmeister oder Techniker zur Zeit des Abschlusses minderjährig ist (§ 133f der GO.).

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses dieser Personen kann, sofern nicht die Dauer des Vertragsverhältnisses von vornherein bestimmt war, nur für den Schluß eines Kalendervierteljahrs und unter Einhaltung einer 6wöchigen Frist erfolgen (§ 133a der GO.).

[4]) Rosin I S. 160.
[5]) GG. Eberswalde v. 12. VII. 1901 (Gew. Arch. I S. 553).

Die Kündigungsfrist kann durch Vereinbarung verlängert und, jedoch nur auf einen Monat, herabgesetzt werden, wobei die Frist für beide Vertragsteile gleich sein muß und die Kündigung auch nur für den Schluß eines Kalendermonats zulässig ist (§ 133aa Abs. 1 und 2 der GO.). Diese Grundsätze gelten entsprechend auch dann, wenn das Dienstverhältnis für bestimmte Zeit mit der Vereinbarung eingegangen war, daß es in Ermangelung einer vor dem Ablauf dieser bestimmten Zeit ausgesprochenen Kündigung als verlängert gelten soll (§ 133aa Abs. 3 der GO.). Die Schranken der Vertragsfreiheit in der Bestimmung über die Kündigung des Arbeitsverhältnisses bestehen nicht, wenn der Betriebsbeamte, Techniker oder Chemiker mindestens 5000 Mark im Jahr bezieht oder er für eine außereuropäische Niederlassung tätig ist und verabredungsgemäß der Arbeitgeber, falls er das Dienstverhältnis kündigt, die Kosten der Rückreise des Angestellten zu tragen hat (§ 133ab der GO.). Die Schranken der Vertragsfreiheit über die Kündigung des Arbeitsverhältnisses fallen weiter weg, wenn der Betriebsbeamte, Werkmeister und Techniker nur zur vorübergehenden Aushülfe angenommen ist und sein Arbeitsverhältnis nicht über die Dauer von drei Monaten fortgesetzt wird, nur muß die Kündigungsfrist für beide Parteien gleich sein (§ 133ac der GO.). Vor Ablauf der vereinbarten Dauer des Arbeitsverhältnisses und ohne Einhaltung der vereinbarten oder gesetzlichen Kündigungsfrist kann jeder Vertragsteil das Arbeitsverhältnis kündigen, wenn ein wichtiger, nach den Umständen des Falls die Aufhebung rechtfertigender Grund vorliegt (§ 133b der GO.). Welche Tatsachen besonders gerechtfertigten Grund zur Entlassung der Betriebsbeamten, Werkmeister und Techniker geben und welche Tatsachen umgekehrt diese zum Verlassen der Arbeit berechtigen, zeigen die §§ 133c, 133d der GO.

Gegenüber Betriebsbeamten, Werkmeistern und Technikern sind Lohneinbehaltungen der Arbeitgeber zur Sicherung gegen Kontraktbruch in größerem Umfang als nach Höhe des durchschnitt-

lichen Wochenlohns zulässig (§ 133e verbunden mit § 119a Abs. 1 der GO.).

In gewerblichen Streitigkeiten mit ihren Arbeitgebern nehmen die Betriebsbeamten, Werkmeister und Techniker vor den Gewerbegerichten dann Recht, wenn ihr Jahresverdienst an Lohn oder Gehalt 2000 Mark nicht übersteigt; im übrigen sind die ordentlichen Gerichte zur Entscheidung ihrer Streitigkeiten berufen.

§ 7.

Die Arbeitnehmer in Betrieben, in denen in der Regel mindestens zehn Arbeiter beschäftigt werden.

Besondere Vorschriften hat die GO. im Abschnitt IV des VII. Titels für diejenigen Betriebe gegeben, in denen in der Regel mindestens zehn Arbeiter beschäftigt werden. Der Abschnitt hat durch die Novelle der GO. vom 28. Dezember 1908 (RGBl. S. 667) nicht unwesentliche Veränderungen erfahren. In der früher geltenden Fassung waren die Bestimmungen des genannten Abschnitts nur anwendbar, wenn die gewerblichen Unternehmen, in denen Arbeiter tätig waren, als Fabriken anzusehen waren, und es trug deshalb dieser Abschnitt IV früher die Überschrift „Verhältnisse der Fabrikarbeiter". Da aber die GO. keine Auskunft darüber gibt, welche Betriebe sie als Fabriken betrachtet, so hat früher viel Zweifel und Streit darüber bestanden, ob ein Gewerbeunternehmer die Vorschriften dieses Abschnitts, die im wesentlichen zum Schutze der Arbeiter gegeben waren, zu beachten hatte oder nicht. Es war darum in erster Linie im Interesse der Durchführung der §§ 134 ff der GO. und zur Vermeidung unzulässiger Einschränkung des Arbeiterschutzes unbedingt geboten, den Geltungsbereich der im bezeichneten Abschnitt IV ausgesprochenen Arbeiterschutzvorschriften klar und bestimmt zu umgrenzen.

Im Abschnitt IV des VII. Titels Abänderungen vorzunehmen war weiter erforderlich mit Rücksicht auf die sog. Berner Konvention, d. i. das „Internationale Übereinkommen über das Verbot

der Nachtarbeit gewerblicher Arbeiterinnen" vom 26. September 1906, da ihr das Deutsche Reich beigetreten war. Demzufolge galt es, die darin getroffenen Schutzbestimmungen für gewerbliche Arbeiterinnen auch durch innerstaatliches Recht im Deutschen Reiche einzuführen und, soweit über die gleiche Materie bereits Vorschriften bestanden, aber von denen der Berner Konvention abwichen, diese abzuändern. Wie die Berner Konvention für die Bestimmung der Betriebe, für die das Verbot der Nachtarbeit von Arbeiterinnen gelten soll, die Zahl der in einem Betriebe beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmer entscheidend sein läßt, so hat auch die Novelle vom 28. Dezember 1908 lediglich die Zahl der in einem Betrieb tätigen Arbeiter, die Betriebsbeamte, Werkmeister und Techniker nicht sind (§ 133g der GO.), als für die Anwendung der Vorschriften des Abschnitts IV bestimmendes Merkmal geschaffen.[1]) Sie hat demgemäß im Abschnitt IV den Begriff „Fabrik" ausgeschaltet und in den einzelnen Bestimmungen die Worte „in Fabriken" entweder ausgelassen oder durch die Worte „in Betrieben" ersetzt. Offenbar deshalb, weil die bisher als Fabriken bezeichneten gewerblichen Unternehmungen sich in der Hauptsache mit den Betrieben decken, oder wenigstens von den Betrieben, für die Abschnitt IV jetzt gelten will, mit umfaßt werden, so ist in der Überschrift des Titels VII die Bezeichnung „Fabrikarbeiter" für die in Betrieben des Abschnitts IV beschäftigten Arbeitnehmer unverändert stehen geblieben. Jedenfalls aber hat der Gesetzgeber mit der Umgrenzung der Personen, für die die besonderen Vorschriften des Abschnitts IV gelten sollen, keineswegs entscheiden wollen, ob das Unternehmen, für das sie anzuwenden sind, als ein in fabrikmäßiger oder in handwerksmäßiger Weise betriebenes anzusehen ist. Für die Entscheidung dieser Frage ist die Regelung,

---

[1]) Begründung des Entwurfs der Novelle vom 28. XII. 1908 (Dekret 552 der Drucksachen des Reichstags XII.Legisl.-Periode 1. Session S. 24f).

die der Abschnitt IV vorsieht, vielmehr ohne Belang. Das zeigt die Entstehungsgeschichte der Novelle: Im Reichstag ist sowohl in den Kommissionsberatungen wie in der zweiten Lesung des Plenums ausdrücklich hervorgehoben worden, daß die Bestimmung der Betriebe, für die Abschnitt IV gelten soll, der Abgrenzung von Handwerk und Fabrik in keiner Weise präjudicieren soll.[2]) Die Vorschriften des Abschnitts IV sind gegeben, weil neben anderen Gründen gerade der Umstand den Schutz der Arbeiter in Betrieben mit größerem Betriebspersonal erheischt, daß in ihnen in mehr oder weniger bedeutendem Maße eine Arbeitsteilung herrscht, der einzelne Arbeiter infolgedessen die ganze Zeit hindurch stets gleichartige oder doch wesentlich gleichartige Arbeitsleistungen zu verrichten hat und dadurch eine weit größere Ermüdung, Aufreibung und Abstumpfung der körperlichen und geistigen Kräfte des Arbeiters zu befürchten steht.[3])

Die Vorschriften des Abschnitts IV zerfallen in solche, die für alle Betriebe gelten, welche in der Regel mindestens 10 Arbeiter beschäftigen, und in solche, die überdies noch für diejenigen Betriebe maßgebend sind, die in der Regel mindestens 20 Arbeiter beschäftigen. Doch sind die sämtlichen Vorschriften nicht auf die Betriebsbeamten, Werkmeister und Techniker anzuwenden (§ 133g der GO.), ebenso nicht auf die Heimarbeiter, da diese nicht zu den im Betriebe, d. h. innerhalb der Betriebsräume des Arbeitgebers beschäftigten Personen gehören. Es werden darum auch die unter diese Gruppen von Hülfspersonen fallenden gewerblichen Arbeitnehmer bei der Bestimmung der Zahl der Arbeiter eines Betriebs nicht mitgerechnet, soweit die Frage zu entscheiden ist, ob für den Betrieb die Vorschriften des IV. Abschnittes maßgebend sind.

[2]) Citiert bei von Schulz: „Fabrik" und Gesetz v. 28. XII. 1908 (Gew.- und Kaufmannsgericht Band XIV Sp. 353 ff.).
[3]) KG. Berlin vom 1. II. 1902 (Gew. Arch. I. S. 735).

Anlangend

A. die Betriebe, die in der Regel mindestens 20 Arbeiter beschäftigen,

so hat die Gewerbeordnung für sie angeordnet, daß innerhalb von 4 Wochen nach Eröffnung des Betriebs eine Arbeitsordnung zu erlassen ist. Die Erlassung kann auch für die einzelnen Betriebsabteilungen geschehen und hat durch Aushang zu erfolgen (§ 134 Abs. 1 GO.). Sobald ein Arbeiter zu einem Gewerbeunternehmer, der eine Arbeitsordnung erlassen hat, in ein Arbeitsverhältnis eintritt, bildet die Arbeitsordnung einen integrierenden Bestandteil des Arbeitsvertrags zwischen den beiden. Ob aber die Arbeitsordnung mit Ausnahme der Betriebsbeamten, Werkmeister und Techniker wirklich alle Hülfspersonen, die gewerbliche und nicht kaufmännische Dienste leisten, angeht, ist Sache der Auslegung des einzelnen Arbeitsvertrags. So braucht beispielsweise der Portier eines Fabrikunternehmens ihr nicht unterworfen zu sein; so namentlich dann nicht, wenn die Arbeitsordnung Bestimmungen enthält, die offenbar nur auf die Werkstattarbeiter selbst zugeschnitten sind, dagegen auf sein Arbeitsverhältnis überhaupt nicht passen.[4]) Weil die Arbeitsordnung Bestandteil des Arbeitsvertrags zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bildet, so gebietet die GO. ihre Aushändigung an den Arbeiter neben dem Aushang an geeigneter, allen beteiligten Arbeitern zugänglicher Stelle (§ 134e Abs. 1 der GO.). Die Außerachtlassung dieser Vorschrift hat für den Arbeitgeber Geldstrafe bis zu 30 Mark, im Unvermögensfalle Haftstrafe bis zu 8 Tagen zur Folge (§ 149 Abs. 1 Z. 7 der GO.). Die Gewerbeordnung begnügt sich nicht damit, den Erlaß von Arbeitsordnungen vorzuschreiben, sie hat vielmehr auch einzelne Elemente des Arbeitsvertrags festgesetzt, über die sich die Arbeitsordnung aussprechen muß. So muß sie Bestimmungen enthalten:

[4]) GG. Berlin vom 1. VII. 1905 (Gew. Arch. VI. S. 158).

1. über Anfang und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie der für die erwachsenen Arbeiter festgesetzten Pausen,
2. über Ort und Zeit der Abrechnung und Lohnzahlung,
3. über die Frist der zulässigen Aufkündigung des Arbeitsverhältnisses, falls nicht die gesetzliche gelten soll, und über die Gründe, aus denen Entlassung und Austritt ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist erfolgen kann,
4. falls Strafen vorgesehen sind, über die Art und Höhe, über Art der Festsetzung, über Einziehung der Geldstrafen und Zweck ihrer Verwendung,
5. sofern die Verwirkung von Lohnbeträgen durch Arbeitsvertrag oder Arbeitsordnung ausbedungen wird, über die Verwendung der verwirkten Beträge (§ 134b Abs. 1 der GO.).

Daneben können noch andere Bestimmungen in die Arbeitsordnung aufgenommen werden; mit Zustimmung eines ständigen Arbeiterausschusses dürfen auch Vorschriften über das Verhalten der Arbeiter bei Benutzung der zu ihrem Besten getroffenen und mit dem Betriebe verbundenen Einrichtungen, sowie Vorschriften über das Verhalten der minderjährigen Arbeiter außerhalb des Betriebs aufgenommen werden (§ 134b Abs. 3 GO.).

Vor Erlassung einer Arbeitsordnung oder eines Nachtrags zu ihr ist den großjährigen Arbeitern und da, wo ein ständiger Arbeiterausschuß besteht, diesem Gelegenheit zu geben, sich über den Inhalt zu äußern (§ 134d der GO.). Welcherlei Vertretungen von Arbeitern als ein Arbeiterausschuß gelten kann, das bestimmt § 134h der GO. Nach Einreichung der Arbeitsordnung bei der unteren Verwaltungsbehörde hat diese zu prüfen, ob die Arbeitsordnung vorschriftsmäßig erlassen ist und nicht gesetzlichen Vorschriften zuwiderläuft, in welchem Fall deren Ersetzung durch eine neue oder die gesetzentsprechende Abänderung anzuordnen ist (§§ 134c, 134f der GO.). Die Anordnung kann innerhalb von zwei Wochen mit der Beschwerde an die höhere Verwaltungsbehörde angefochten werden (§ 134f Abs. 2 der GO.).

Es hat die Gewerbeordnung weiter nur rücksichtlich der Betriebe, in denen in der Regel mindestens 20 Arbeiter beschäftigt werden, der Verabredung von Lohnverwirkungen eine Schranke gesetzt. Unter der Verabredung der Lohnverwirkung versteht man eine Vereinbarung des Inhalts, daß ein Arbeiter infolge eines Verhaltens, dessen er sich schuldig gemacht hat, den Lohn, den er ohne dieses Verhalten verdient haben würde, ganz oder teilweise nicht verdient haben soll.[5]) Die Freiheit, Lohnverwirkungen zu vereinbaren, schränkt die Gewerbeordnung insoweit ein, als sie es untersagt, für den Fall des unberechtigten Austritts des Arbeiters die Verwirkung von mehr als den durchschnittlichen Wochenlohn auszubedingen (§ 134 Abs. 1 S. 1 der GO.).

Soweit nach den im § 3 der Abhandlung entwickelten Grundsätzen der eine Vertragsteil wegen Kontraktbruchs Schadenersatz zu beanspruchen berechtigt ist, kann weder der Unternehmer des Betriebs mit mindestens 20 Arbeitern den Schadenersatz in der Form der fixierten Entschädigung (§ 124b der GO.) verlangen noch umgekehrt der Arbeiter in einem solchen Betriebe (§ 134 Abs. 1 S. 2 der GO.), vielmehr müssen beide ihren Schaden nachweisen. Dies gilt aber nur, falls nicht die Arbeitsordnung die fixierte Entschädigung vorgesehen hat.[6])

Endlich sind für minderjährige Arbeiter der bezeichneten Betriebe, dafern nicht der Bundesrat überhaupt für alle Betriebe dieses Gewerbes Lohnbücher oder Arbeitszettel vorgeschrieben hat, Lohnzahlungsbücher einzurichten (§ 134 Abs. 2 der GO). Diese müssen, mit Tinte geschrieben, den Namen des Arbeiters, Ort, Jahr und Tag seiner Geburt, Namen und letzten Wohnort seines gesetzlichen Vertreters und Unterschrift des Arbeiters, weiter bei jeder Lohnzahlung den Eintrag des verdienten Lohns enthalten und vom Arbeitgeber oder dem dazu bevollmächtigten Betriebsleiter unter-

[5]) Bail S. 178.
[6]) Neukamp Anm. 5 zu § 134.

zeichnet sein (§ 134 Abs. 2 verbunden mit §§ 110, 111 der GO.). Die Verletzung der Vorschriften über die Einrichtung der Lohnzahlungsbücher ist nicht mit Straffolge ausgestattet, wie das in § 150 Z. 2 der GO. für den Fall der Zuwiderhandlung gegen die Vorschriften über die Arbeitsbücher oder Arbeitszettel geschehen ist.[7])

B. Bestimmungen für alle Betriebe, in denen in der Regel mindestens 10 Arbeiter beschäftigt werden.

Die Vorschriften, die für diese Betriebe gegeben sind, beziehen in der Hauptsache, gewisse Arbeitnehmer, nämlich jugendliche Arbeiter und, ohne Rücksicht auf ihr Alter, Arbeiterinnen in diesen Betrieben vor allzulanger, die Entwickelung und Erhaltung der körperlichen und geistigen Kräfte beeinträchtigender Beschäftigungsdauer zu schützen.

Danach dürfen Kinder über 13 Jahre, dafern sie nicht mehr volksschulpflichtig sind, täglich nicht länger als 6 Stunden, junge Leute zwischen 14—16 Jahren, die mit den Kindern die Gruppe der jugendlichen Arbeiter bilden (§ 136 Abs. 1 der GO.), täglich nicht länger als zehn Stunden beschäftigt werden (§ 135 Abs. 2 und 3 der GO.), während derer ihnen Pausen nach näherer Maßgabe von § 136 Abs. 1 der GO. zu gewähren sind. Zum Schutz der jugendlichen Arbeiter besteht weiter das Verbot der Nachtarbeit, sofern ihre Arbeitsstunden nicht vor 6 Uhr morgens beginnen und nicht über 8 Uhr abends dauern dürfen (§ 136 Abs. 1 der GO.), ferner das Gebot, ihnen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von 11 Stunden zu gewähren (§ 136 Abs. 3 der GO.) und endlich die Pflicht, an Sonn- und Festtagen und während der vom ordentlichen Seelsorger für den Katechumenen-, Konfirmanden-, Beicht- und Kommunionunterricht bestimmten Stunden sie von jeglicher Beschäftigung zu befreien (§ 136 Abs. 4 der GO.). — Einen Maximalarbeitstag sieht

[7]) OLG. Dresden vom 4. VII. 1907 (Gew. Arch. VII. S. 666).

die Gewerbeordnung auch für die Arbeiterinnen vor, denn sie dürfen nicht länger denn täglich 10 Stunden, an den Vorabenden der Sonn- und Festtage aber nicht länger denn 8 Stunden beschäftigt werden. Ebenso dürfen auch sie des Nachts — zwischen 8 Uhr abends und 6 Uhr morgens — nicht beschäftigt werden, an Sonnabenden und Vorabenden von Festtagen schon nach 5 Uhr nachmittags nicht mehr. Endlich ist auch ihnen nach Beendigung der täglichen Arbeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu gewähren. Arbeiterinnen, die ein Hauswesen zu besorgen haben, steht weiter das Recht zu, eine halbe Stunde vor Beginn der Mittagspause entlassen zu werden, dafern nicht diese an sich schon 1½ Stunde dauert (§ 137 Abs. 2, 1, 4, 5 der GO.). Sind die Arbeiterinnen noch nicht 16 Jahre alt, so gelten für sie natürlich überdies die Bestimmungen von § 136 der GO., die den abweichenden Bestimmungen des § 137 vorgehen.

Um zu verhindern, daß der Schutzzweck vereitelt werde, der durch das Gebot des Maximalarbeitstags und der ununterbrochenen Ruhezeit nach beendigter täglicher Arbeitszeit und durch das Verbot der Nachtarbeit von jugendlichen Arbeitern beiderlei Geschlechts und der erwachsenen Arbeiterinnen erstrebt wird, untersagt der durch die Novelle vom 28. Dezember 1908 eingeschaltete § 137a der GO. den Arbeitgebern weiter, diesen Arbeitnehmern, dafern sie die ganze gesetzlich zulässige Zeit des Tags im Betrieb tätig gewesen sind, Arbeit zur Verrichtung außerhalb des Betriebs zu übertragen oder für Rechnung Dritter zu überweisen, und läßt solche Übertragung und Überweisung für den Fall, daß die genannten Klassen von Arbeitnehmern an einem Werktag nicht die volle zulässige Zahl von Stunden innerhalb des Betriebs beschäftigt worden sind, nur in dem Umfange zu, als solche Arbeit Durchschnittsarbeiter ihrer Art voraussichtlich im Betrieb während des Rests der gesetzlich zulässigen Arbeitszeit würden herstellen können (§ 137a Abs. 1 und 2 der GO.). Bei Zuwiderhandlung gegen den Außenarbeit überhaupt verbietenden Absatz 1 von § 137a hat der

Arbeitgeber Geldstrafe bis zu 2000 M., hilfsweise Gefängnisstrafe bis zu 6 Monaten zu gewärtigen (§ 146 Z. 2 der GO.). Die Zuwiderhandlung gegen Absatz 2 des § 137a gibt dagegen der zuständigen Polizeibehörde die Befugnis, nach Anhörung des zuständigen Gewerbeaufsichtsbeamten im Wege der Verfügung für einzelne Betriebe die Übertragung und Überweisung von Arbeit zu beschränken oder von besonderen Bedingungen abhängig zu machen (§ 137a Abs. 3 der GO.). Die Verfügung ist binnen 2 Wochen mit der Beschwerde an die höhere Verwaltungsbehörde angreifbar, und gegen deren Entscheidung ist wiederum binnen 4 Wochen die Beschwerde an die Landeszentralbehörde zulässig (§ 137a Abs. 4 der GO.). Landeszentralbehörde ist im Königreich Sachsen das Ministerium des Innern.

Um den zuständigen Organen die Kontrolle über die Durchführung der im Interesse der jugendlichen Arbeiter beiderlei Geschlechts und der erwachsenen Arbeiterinnen zu ermöglichen, schreibt das Gesetz weiter vor, daß der Arbeitgeber vor Beginn der Beschäftigung solcher Arbeitnehmer der Ortspolizeibehörde eine schriftliche Anzeige hiervon zu machen, darin den Betrieb, die Wochentage, an denen die Beschäftigung stattfinden soll, Beginn und Ende der Arbeitszeit und Pausen sowie die Art der Beschäftigung anzugeben hat (§ 138 Abs. 1 der GO.). Solche Kontrolle rücksichtlich der jugendlichen Arbeiter des einzelnen Betriebs erleichtern zu helfen dient weiter die Vorschrift des § 138 Abs. 2 S. 1 der GO., die den Aushang eines Verzeichnisses der jugendlichen Arbeiter unter Angabe ihrer Arbeitstage, des Beginns und Endes ihrer Arbeitszeit und der Pausen anordnet. Die Rücksicht auf die jugendlichen Arbeiter hat den Gesetzgeber ferner veranlaßt, dem Arbeitgeber die Pflicht aufzuerlegen, in den Betriebsräumen, wo die jugendlichen Arbeiter tätig sind, eine in deutlicher Schrift geschriebene oder gedruckte Tafel mit einem Auszug aus den gesetzlichen Bestimmungen über die Beschäftigung von Arbeiterinnen und jugendlichen Arbeitern auszuhängen (§ 138 Abs. 2 S. 2 der GO.).

Von der Erwägung geleitet, daß die Bestimmungen der §§ 136, 137 der GO für manche Fabrikationszweige nicht hinreichen, um überall den Arbeiterinnen und jugendlichen Arbeitern den erforderlichen Schutz zu gewährleisten, für andere wiederum zu weit gehen, hat der Gesetzgeber den Bundesrat ermächtigt, Ausnahmen von den in §§ 136, 137 getroffenen Bestimmungen zuzulassen oder die Verwendung von jugendlichen Arbeitern sowie von erwachsenen Arbeiterinnen in gewissen Gewerbszweigen entweder ganz zu untersagen oder doch wenigstens von Bedingungen abhängig zu machen (§ 139a der GO.). Die Gründe für Zulassung von Ausnahmen liegen einmal darin, daß es unmöglich ist, Bestimmungen über Beginn, Dauer und Ende der Arbeitszeit streng einzuhalten, wie das in Betrieben mit unregelmäßigen Arbeitsschichten der Fall ist, oder darin, daß in manchen Gewerbszweigen die Arbeitnehmer ganze Zeiträume hindurch verhältnismäßig untätig sein müssen, so daß eine kurzzeitige größere Inanspruchnahme ihrer Arbeitskraft sie nicht schädigt, wie das bei den auf bestimmte Jahreszeiten beschränkten Industriezweigen zutrifft (Campagneindustrie), oder endlich darin, daß mit Rücksicht auf die Bedürfnisse bestimmter Gewerbszweige, bei denen in gewissen Zeiten des Jahres regelmäßig eine vermehrte Nachfrage nach ihren gewerblichen Erzeugnissen herrscht (sog. Saisonindustrie), Ausnahmen für diese Zeiten zu gestatten der Billigkeit entspricht. Der angezogene § 139a der GO. bestimmt nun eingehend die Grenzen, innerhalb derer der Bundesrat Ausnahmen gestatten darf. In den in § 139a der GO. angegebenen Richtungen Ausnahmebestimmungen zu treffen, ist der Bundesrat nur für solche Betriebe befugt, die in der Regel mindestens 10 Arbeiter beschäftigen, für andere Betriebe mit weniger als 10 Arbeitern nur dann, wenn sie zu den in §§ 154 Abs. 2 und 3 und 154a Abs. 1 der GO. aufgezählten gehören. Dadurch unterscheiden sich die auf Grund von § 139a der GO. erlassenen Verordnungen des Bundesrats von denen, die auf Grund des § 120e

der GO. ergehen und für Betriebe jeglichen Umfangs verbindlich sind.[8])

Sind die in § 139a der GO. vorgesehenen Ausnahmebestimmungen für ganze Gewerbszweige nachgelassen, so hat die Gewerbeordnung auch die Möglichkeit geschaffen, für einzelne Betriebe Ausnahmen von den Vorschriften der §§ 135—137 zu gewähren. Solche Ausnahmen rechtfertigende Gründe sind einmal die außergewöhnliche Häufung der Arbeit in einem Betrieb, zum andern die Unterbrechung des Betriebs einer Anlage durch Naturereignisse oder Unglücksfälle, endlich der Umstand, daß in einem bestimmten Unternehmen die Natur des Betriebs oder Rücksichten auf die Arbeiter der einzelnen Anlagen eine andere Regelung der Arbeitszeit der jugendlichen Arbeiter beiderlei Geschlechts und der Arbeiterinnen gebieten, als sie durch die §§ 136, 137 der GO. vorgeschrieben sind.

Im Fall außergewöhnlicher Häufung der Arbeit kann die untere Verwaltungsbehörde gestatten, daß auf die Dauer von 2 Wochen erwachsene Arbeiterinnen an den Werktagen, außer an Sonnabenden, bis neun Uhr abends beschäftigt werden, vorausgesetzt, daß die tägliche Arbeitszeit 12 Stunden nicht übersteigt und eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 10 Stunden gewährt wird. Das darf aber die untere Verwaltungsbehörde nur für insgesamt 40 Tage des Kalenderjahres zulassen. Soll die fortgesetzte Dauer längerer Beschäftigung solcher Arbeiterinnen mehr als 2 Wochen währen, so ist die höhere Verwaltungsbehörde hierfür anzurufen; nur diese darf weiter die Erlaubnis für insgesamt 50 Tage des Kalenderjahres erteilen, sofern die Arbeitszeit so geregelt wird, daß die tägliche Dauer im Durchschnitte der Betriebstage des Jahres die regelmäßige gesetzliche Arbeitszeit nicht überschreitet (§ 138a Abs. 1 und 2 der GO.). Die untere Verwaltungsbehörde ist auch berufen, Erlaubnis dazu zu erteilen, daß erwachsene Arbeiterinnen, die weder

[8]) Neukamp, Anm. 8 zu § 139a.

ein Hauswesen zu besorgen haben, noch eine Fortbildungsschule besuchen, an Sonnabenden und Vorabenden von Festtagen noch nach 5 Uhr nachmittags bis höchstens 8 Uhr abends mit Arbeiten beschäftigt werden, die der Reinigung und Instandhaltung dienen oder zur Verhütung des Verderbens von Rohstoffen oder des Mißlingens von Arbeitserzeugnissen erforderlich sind. Doch ist an diese Erlaubnis die Bedingung geknüpft, daß solche Arbeiterinnen jedenfalls an Sonn- und Festtagen nicht beschäftigt werden dürfen (§ 138a Abs. 5 der GO.).

Ausnahmen sowohl von den Schutzbestimmungen für die jugendlichen Arbeiter wie für die Arbeiterinnen können zugelassen werden, wenn Naturereignisse oder Unglücksfälle eine Unterbrechung des Betriebs einer Anlage herbeigeführt haben. Die Ausnahmen kann für die Dauer von 4 Wochen die höhere Verwaltungsbehörde, für längere Dauer der Reichskanzler gestatten; in dringenden Fällen und zur Vermeidung von Unglücksfällen kann auf die Dauer von 14 Tagen die untere Verwaltungsbehörde Ausnahmen zulassen. Doch darf in allen Fällen den Arbeiterinnen, die ein Hauswesen zu besorgen haben, das Recht auf 1½ stündige Mittagspause nicht beeinträchtigt werden (§ 139 Abs. 1 der GO.).

Die höhere Verwaltungsbehörde und der Reichskanzler sind auch da um Erlaß von Verfügungen anzugehen, wo die Natur des Betriebs oder Rücksichten auf die Arbeiter in einzelnen Anlagen es erwünscht erscheinen lassen, die Arbeitszeit der jugendlichen Arbeiter beiderlei Geschlechts wie der erwachsenen Arbeiterinnen anders zu regeln als es in den §§ 136, 137 der GO. geschehen ist. Die höhere Verwaltungsbehörde ist nur da zuständig, wo die Festsetzung der Pausen in Frage kommt, im übrigen ist der Erlaß von Verfügungen Sache des Reichskanzlers. Doch haben die genannten Behörden dabei die Schranke zu beachten, daß jugendliche Arbeiter dann, wenn ihnen zwischen den Arbeitsstunden nicht Pausen von zusammen einstündiger Dauer gewährt werden, nicht länger als 6 Stunden beschäftigt werden dürfen (§ 139 Abs. 2 der GO.).

Inwieweit die für Arbeitnehmer in Betrieben mit mindestens 10 Arbeitern gegebenen Schutzbestimmungen auch für Betriebe mit weniger Arbeitern und für solche, die der Gewerbeordnung an sich nicht unterstehen, gelten, das zeigen die Vorschriften von § 154 Abs. 2—4 und § 154a Abs. 1 der GO., auf die verwiesen wird.

Soweit aus den vorstehenden Darlegungen nichts anders erhellt, finden auf die Arbeitnehmer in Betrieben mit 10 Arbeitern, sofern sie nicht Betriebsbeamte, Werkmeister und Techniker sind und nicht auch bloß zu Ausbildungszwecken beschäftigt sind, die Vorschriften der §§ 121—125 der GO. Anwendung (§ 139aa der GO.), und es hat von ihnen zu gelten, was in § 3 der Abhandlung ausgeführt ist. Stehen die Arbeitnehmer solcher Betriebe im Lehrlingsverhältnis, so sind die Bestimmungen der §§ 126 bis 128 der GO. mit anzuwenden (§ 139aa). Zweifelhaft ist, ob gegebenen Falles die §§ 129—132a der GO. auch anwendbar sind: § 139aa der GO. führt sie nicht an. Diese Bestimmung ist dem § 134 Abs. 1 der GO. in der früher gültigen Fassung nachgebildet; da früher aber nur Fabriken die Betriebe waren, für die die Bestimmungen des Abschnitts IV galten, so konnte dort die Anwendbarkeit der Vorschriften für die Handwerkslehrlinge nicht ausgesprochen werden. Anders jetzt, wo, wie oben S. 51 ff gezeigt ist, die Anwendbarkeit der Vorschriften des Abschnitts IV in keiner Weise davon abhängt, ob ein gewerbliches Unternehmen in handwerksmäßiger oder fabrikmäßiger Weise betrieben wird. Weil also den Betrieben des Abschnitts IV sehr wohl Handwerksbetriebe unterfallen können, so wird es unbedenklich sein, auf die Lehrlinge solcher Handwerksbetriebe, die in der Regel mindestens 10 Arbeiter beschäftigen, auch die §§ 129—132a der GO. für anwendbar zu erklären, zumal das Gesetz bestimmt Handwerkslehrlinge in Großbetrieben kennt (vgl. § 129 Abs. 5 der GO. „Die Zurücklegung der Lehrzeit kann auch in einem dem Gewerbe angehörenden Großbetrieb erfolgen.").

§ 8.

Die Handlungsgehülfen.

Wie schon in § 2 ausgeführt ist, zählen auch die Handlungsgehülfen und Handlungslehrlinge zu den gewerblichen Arbeitern. Denn § 154 Abs. 1 Z. 2 der GO. führt ausdrücklich alle diejenigen Vorschriften des den Rechtsverhältnissen der gewerblichen Arbeiter gewidmeten Titels VII auf, die für die Handlungsgehülfen und Handlungslehrlinge nicht gelten sollen. Ist ein Unternehmen sowohl ein technisch gewerblicher, auf die Erzeugung von Gütern gerichteter Betrieb als auch, in seiner Richtung auf den Umsatz der hergestellten Erzeugnisse, ein Handelsgewerbe, so können die darin beschäftigten Hülfspersonen entweder gewerbliche (im engern Sinn) oder handelsgewerbliche Arbeitnehmer sein oder auch beides zugleich. Welcher Art der einzelne angehört, das erweist seine Beschäftigung. Leistet er kaufmännische Dienste, wie sie der kaufmännische Beruf mit sich bringt, der kaufmännischen Ausbildung entsprechen und den auf den Umsatz gerichteten Zwecken dienen, so ist er handelsgewerblicher Arbeitnehmer. Dementsprechend nennt das HGB. § 59 Abs. 1 Handlungsgehülfen den, der in einem Handelsgewerbe zur Leistung kaufmännischer Dienste gegen Entgelt angestellt ist. „Kaufmännische Dienste sind solche, zu denen diejenige Schulung und Fertigkeit gehört, die man in ihrer Vollendung die kaufmännische Tüchtigkeit nennt; die Tätigkeit muß eine kaufmännische Signatur tragen.“ [1])

Belanglos für die Frage, ob einer als Handlungsgehülfe zu gelten hat, ist die Bezeichnung; ferner der Umstand, daß er mit den technischen (rein gewerblichen) Arbeitnehmern die Arbeitszeit teilt und im gleichen Arbeitsraum tätig ist. Daß er auch niedere technische Dienstleistungen verrichtet, wie das Packen, Herbeischaffen von Waren vom Lager und ähnliches, nimmt seiner Tätig-

[1]) ROHG. Bd. 17, S. 309.

keit nicht den Charakter von kaufmännischen Diensten, solange das eben nur Nebentätigkeit ist und die eigentlichen kaufmännischen Dienste die wesentliche, seinem Entgelt entsprechende Aufgabe bildet.[2])

Die Entscheidung, ob ein Arbeitnehmer Handlungsgehülfe oder technischer (mithin rein gewerblicher) Arbeiter ist, ist wesentlich Tatfrage. Im Hinblick auf § 137 der GO. hat sie mehrfach Anlaß zu Entscheidungen höherer Gerichte gegeben. Besonders gilt das in Ansehung der Lageristinnen, denen die Praxis unter Berücksichtigung des Umstands, daß ihre Tätigkeit der Verwahrung und übersichtlichen Ordnung solcher Vorräte von Waren gewidmet ist, über die Handelsgeschäfte noch nicht abgeschlossen sind und die der Fabrikant nur für Bestellungen bereit hält und bei Eingang solcher versandfertig machen zu lassen hat, zumeist die Eigenschaft Handlungsgehülfinnen zu sein abgesprochen hat.[3]) [4]) [5])

Es kann aber in einem gewerblichen Unternehmen der Arbeitnehmer auch zugleich beides, sowohl Handlungs- wie Gewerbegehülfe sein. Man denke an den Gehülfen eines Malermeisters, der einen Handel mit Farben betreibt. Bei dem Arbeitnehmer liegt dann ein sogenannter gemischter Dienstvertrag vor, zufolgedessen für sein Arbeitsverhältnis sowohl das HGB. als auch die GO. (und zwar nicht nur deren auch für Arbeitnehmer im Handelsgewerbe gültigen Bestimmungen) maßgebend sind. Nur soweit Vorschriften des HGBs. und der GO. einander ausschließen, ist es von Belang, welche Tätigkeit, ob die handelsgewerbliche oder die rein gewerbliche (technische), überwiegt, und hierbei ist entscheidend, welche Auffassung nach der Anschauung der beteiligten Kreise für die soziale Stellung des Arbeitnehmers maßgebend ist. Dafür bilden Anhaltspunkte die Vorbildung des Arbeitnehmers, seine

[2]) Düringer-Hachenburg Anm. 5 zu § 59 (S. 401).
[3]) OLG. Dresden v. 12. I. 1905 (Gew. Arch. V, S. 148).
[4]) KG. Berlin v. 21. V. 1906 (Gew. Arch. VI, S. 160).
[5]) KG. Berlin v. 13. V. 1907 (Gew. Arch. VII, S. 157).

des Arbeitsverhältnisses darf die Vereinbarung nicht erstreckt werden. Auch hier ist die Konkurrenzklausel nichtig, wenn der Handlungsgehülfe zur Zeit des Abschlusses noch minderjährig war (§ 74).

II.

Ähnlich den hinsichtlich der Gesellen und Gehülfen bestehenden Vorschriften trifft auch den Prinzipal von Handlungsgehülfen die Pflicht, Schutz vor Gefahren für die Gesundheit der Handlungsgehülfen zu gewähren, die Aufrechterhaltung der guten Sitten und des Anstands zu sichern und für die in die häusliche Gemeinschaft aufgenommenen Handlungsgehülfen hinsichtlich des Wohn- und Schlafraums, der Verpflegung, der Arbeits- und der Erholungszeit diejenigen Einrichtungen und Anordnungen zu treffen, die mit Rücksicht auf deren Gesundheit, Religion und Sittlichkeit erforderlich sind (§ 62 HGB.).

Weiter hat der Prinzipal denjenigen Handlungsgehülfen unter 18 Jahren, die eine Fortbildungs- oder Fachschule besuchen, die hierzu nötige Zeit zu gewähren (§ 154 Abs. 1 Z. 2 verbunden mit § 120 Abs. 1 der GO.). Ob und inwieweit für männliche und für weibliche Handlungsgehülfen unter 18 Jahren eine Pflicht zum Besuch einer Fortbildungsschule besteht, ist Sache der Landesgesetzgebung und da, wo diese eine Regelung nicht getroffen hat, der statutarischen Bestimmung einer Gemeinde oder eines weiteren Kommunalverbands (§ 120 Abs. 3 der GO.).

Dem Prinzipal von Handlungsgehülfen unter 18 Jahren ist die weitere Pflicht auferlegt, diese zum Besuch der Fortbildungsschule anzuhalten und ihren Besuch zu überwachen (§ 139i Abs. 2 der GO. — eine Bestimmung, die nicht nur für solche Handlungsgehülfen in offenen Verkaufsstellen gilt).[7])

Die begriffswesentliche Verpflichtung des Prinzipals bildet die Gewährung von Vergütung, die stets Zeitlohn ist. Die Zahlung

---

[7]) v. Landmann II S. 438 (Anm. 1 zu § 139i).

hat am Ende jeden Monats zu erfolgen. Die Vereinbarung längerer Fristen, nach deren Schluß die Zahlung zu erfolgen hätte, ist ungültig (§ 64 HGB.). Vereinbarungsgemäß kann dem Handlungsgehülfen Provision für die von ihm vermittelten oder abgeschlossenen Geschäfte zukommen (§ 65 HGB.). Den Anspruch auf die Vergütung behält der Handlungsgehülfe auf die Dauer bis zu 6 Wochen auch dann, wenn er durch unverschuldetes Unglück an der Leistung verhindert ist, und braucht sich dabei nicht anrechnen zu lassen, was ihm für die Zeit der Verhinderung aus einer Kranken- oder Unfallversicherung zukommt, mag immer seine Mitgliedschaft bei solcher Versicherung freiwillig sein oder auf gesetzlicher Vorschrift beruhen, wie das seit der Novelle zum Krankenversicherungsgesetz vom 25. Mai 1903 (RGBl. S. 233) bei den jährlich nicht mehr als 2000 Mark Gehalt beziehenden Handlungsgehülfen der Fall ist (§ 1 Z. 2, § 2b des angeführten Gesetzes), während früher Handlungsgehülfen nur unter der Voraussetzung versicherungspflichtig waren, daß vertragsmäßig der dem Handlungsgehülfen nach § 63 Abs. 1 des HGBs. (Art. 60 des ADHGBs.) bei Verhinderung zur Dienstleistung zustehende Gehaltsanspruch vertragsmäßig ausgeschlossen war (§ 1 Abs. 4 des Krankenversicherungsgesetzes vom 15. Juni 1883 in der Fassung vom 10. April 1892 [RGBl. S. 417]). Im übrigen aber gilt für die Handlungsgehülfen alles das nicht, was im § 3 der Abhandlung ausgeführt ist, soweit es auf die §§ 105, 106–119b, 120a—139aa der GO. gestützt ist.

III.

Das Dienstverhältnis der Handlungsgehülfen kann auf bestimmte oder auf unbestimmte Zeit eingegangen werden (§ 66 HGB.). Letzteren Falles kann es von jedem Vertragsteil unter Einhaltung einer 6 wöchigen Frist für den Schluß eines Kalendervierteljahrs gekündigt werden (§ 66 HGB.). Vereinbarungsgemäß kann eine längere oder kürzere Kündigungsfrist festgesetzt werden. Sie muß aber für beide Teile gleich sein, darf nicht weniger als 1 Monat

betragen und ist nur für den Schluß eines Kalendermonats zulässig (§ 67 Abs. 1 und 2), dafern nicht der Handlungsgehülfe mindestens 5000 Mark Gehalt für das Jahr bezieht oder er für eine außereuropäische Handelsniederlassung angenommen ist und der Prinzipal für den Fall, daß er das Dienstverhältnis kündigt, die Kosten der Rückreise zu tragen zugesagt hat (§ 68 HGB.).

Vor Ablauf der vereinbarten Zeit oder ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist kann sowohl der Handlungsgehülfe wie der Prinzipal das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grunde auflösen (§ 70 HGB.); die §§ 71, 72 des HGBs. führen die einzelnen Tatsachen auf, die für den Handlungsgehülfen und für den Prinzipal wichtige Gründe zur sofortigen Beendigung des Dienstvertrags bilden, dafern nicht besondere Umstände eine andere Beurteilung rechtfertigen. Hinsichtlich der Wirkung der unbefristeten Auflösung des Dienstverhältnisses, insbesondere des Kontraktbruchs, gilt im allgemeinen dasselbe, was in § 3 der Abhandlung dargelegt worden ist. Nur hat das HGB. nicht auch wie die GO. die fixierte Entschädigung (§ 124b der GO.) vorgesehen. — Bei Beendigung des Dienstverhältnisses können auch die Handlungsgehülfen ein Zeugnis über die Art und Dauer der Beschäftigung fordern, das auf ihr Verlangen auch auf ihre Führung und Leistungen auszudehnen ist (§ 73 des HGBs.).

Zur Entscheidung von Rechtsstreitigkeiten zwischen Kaufleuten und ihren Handlungsgehülfen sind im allgemeinen die Kaufmannsgerichte berufen, dafern solche bestehen (§§ 1, 2, 4, 5 des Gesetzes betr. die Kaufmannsgerichte vom 6. Juli 1904, RGBl. S. 266). Wo ein solches besteht und die Voraussetzungen seiner Zuständigkeit erfüllt sind, ist die Zuständigkeit der ordentlichen Gerichte ausgeschlossen (§ 6 des angef. Ges.). Die ordentlichen Gerichte sind, je nach dem Wert des Streitgegenstands, die Amtsgerichte oder die Zivilkammern (nicht mehr die Kammern für Handelssachen) der Landgerichte (§§ 23, 70, 101 des GVGs. in der Fassung der Novelle vom 1. Juni 1909 [RGBl. S. 475]).

§ 9.

Die Handlungslehrlinge.

Wie die Gewerbeordnung es unterlassen hat, den Begriff des gewerblichen Lehrlings zu bestimmen, so hat auch das Handelsgesetzbuch den des Handlungslehrlings nicht definiert, und es ist daher sein Begriff aus den gesetzlichen Vorschriften festzustellen. In Frage kommen hierfür hauptsächlich die §§ 59, 76 Abs. 2 des HGBs. Handlungslehrling ist danach, wer in einem Handelsgewerbe zur Erlernung kaufmännischer Dienste angestellt ist.[1])

Das Handelsgesetzbuch hat für den Lehrvertrag des Handlungslehrlings nicht vorgeschrieben, daß er schriftlich abzuschließen sei. Aber es verleiht dem schriftlichen Vertrag doch größere Wirksamkeit, sofern nur bei Vorliegen eines schriftlichen Lehrvertrags der Prinzipal im Fall unbefugten Austritts des Lehrlings aus der Lehre Ansprüche gegen diesen geltend machen kann (§ 79 HGB.). Weil es die Schriftlichkeit des Vertrags nicht geboten hat, so gibt das Handelsgesetzbuch auch keine Vorschriften über den Inhalt des Lehrvertrags und verlangt nicht die Mitwirkung des gesetzlichen Vertreters des Lehrlings beim Vertragsabschluß. Dadurch bleibt unberührt, daß es der Genehmigung des Vormundschaftsgerichts bedarf, wenn für einen Handlungslehrling, dessen gesetzlicher Vertreter ein Vormund ist, ein Lehrvertrag auf länger denn ein Jahr geschlossen werden soll (§ 1822 Z. 6 BGB.).

Hinsichtlich der Pflichten des Handlungslehrlings gilt dasselbe, was nach § 8 unter I dem Handlungsgehülfen obliegt.

Die Pflichten des Prinzipals bestehen in erster Linie in der Unterweisuug des Lehrlings in den beim Betrieb vorkommenden Arbeiten, die in der durch den Zweck der Ausbildung gebotenen Reihenfolge und Ausdehnung zu geschehen hat (§ 76 Abs. 2 S. 1 HGB.). Weiter trifft den Prinzipal die Pflicht, den Handlungslehrling zur Aufmerksamkeit und zu guten Sitten anzuhalten, an

[1]) Düringer-Hachenburg Anm. 2 zu § 76 (S. 472).

Sonn- und Festtagen ihm Zeit und Gelegenheit zum Besuch des öffentlichen Gottesdienstes zu gewähren, ferner ihm nicht die zur Ausbildung erforderliche Zeit und Gelegenheit durch Verwendung zu anderen Dienstleistungen zu entziehen (§ 76 Abs. 1—3 HGB.) und, soweit der Handlungslehrling unter 18 Jahre alt ist und eine vom Staat oder einer Gemeindebehörde als Fortbildungsschule anerkannte Unterrichtsanstalt besucht, ihm die für den Unterricht festgesetzte Zeit zu gewähren (§ 76 Abs. 4 HGB. verbunden mit § 120 GO.). Schließlich liegt dem Prinzipal noch die Pflicht ob, dem Handlungslehrling Schutz vor Gefahren für die Gesundheit zuteil werden zu lassen und rücksichtlich des in die häusliche Gemeinschaft aufgenommenen Lehrlings dieselben Einrichtungen und Anordnungen zu treffen, wie sie gegenüber dem Handlungslehrling geboten sind (§ 76 Abs. 1 verbunden mit § 62 HGB.).

Die Dauer des Lehrverhältnisses hat der Lehrvertrag zu bestimmen; in Ermangelung ausdrücklicher Verabredung hierüber entscheiden die örtlichen Verordnungen oder der Ortsgebrauch (§ 77 Abs. 1 HGB.). Auch für das Lehrlingsverhältnis im Handelsgewerbe besteht eine Probezeit, die gesetzlich einen Monat beträgt und vertragsmäßig auf drei Monate ausgedehnt werden kann (§ 77 Abs. 2 HGB.). Innerhalb der Probezeit kann das Lehrlingsverhältnis durch jeden Vertragsteil sofort aufgehoben werden und es braucht nicht etwa die Probezeit hindurch ausgehalten zu werden.[2]) Ebenso hat, ähnlich wie die GO. für das gewerbliche Arbeitsverhältnis, das Handelsgesetzbuch die Beendigung des Lehrlingsverhältnisses von Handlungslehrlingen durch die schriftliche Erklärung des gesetzlichen Vertreters des Lehrlings oder des volljährigen Lehrlings selbst, daß er zu einem anderen Beruf oder anderen Gewerbe übergehe, vorgesehen, und es gilt dann das Lehrlingsverhältnis des Handlungslehrlings mit dem Ablauf eines Monats als beendigt, sofern ihn nicht der Prinzipal schon eher entläßt (§ 78 HGB.).

[2]) Düringer-Hachenburg Anm. 5 zu § 77 (S. 476).

Von diesen Fällen abgesehen kann das Lehrlingsverhältnis nur aus wichtigem Grunde aufgehoben werden. Als wichtige Gründe sind dieselben Tatsachen anzusehen, die im Dienstverhältnis der Handlungsgehülfen zum sofortigen Austritt oder sofortiger Entlassung berechtigen; überdies bildet einen wichtigen, den Austritt des Handlungslehrlings rechtfertigenden Grund der Umstand, daß der Prinzipal seine Verpflichtungen gegen den Lehrling in einer dessen Gesundheit, Sittlichkeit oder Ausbildung gefährdenden Weise vernachlässigt (§ 77 Abs. 3 HGB.). Endlich gibt der Tod des Lehrherrn das Recht, innerhalb eines Monats das Lehrverhältnis ohne Einhaltung einer Frist zu kündigen (§ 77 Abs. 4 HGB.).

Unbefugter Austritt des Handlungslehrlings berechtigt den Prinzipal, den Lehrling auf Rückkehr ins Lehrlingsverhältnis zu verklagen. Das verurteilende Erkenntnis kann aber schlechterdings nicht zwangsweise durchgesetzt werden: insofern gilt mithin hier etwas anderes, als beim gewerblichen Lehrverhältnis desjenigen, dessen Lehrherr Mitglied einer Innung ist. Der Prinzipal kann, falls schriftlicher Lehrvertrag vorlag, weiter Schadenersatz vom Lehrling verlangen; ebenso kann er Schadenersatz beanspruchen, wenn das Verhalten des Lehrlings ihm berechtigten Grund zu dessen Entlassung gab (§ 77 Abs. 3 verbunden mit § 70 HGB.). Doch kann der Schadenersatzanspruch nicht in der Form einer fixierten Entschädigung geltend gemacht werden.

Umgekehrt besteht auch für den Handlungslehrling dem Prinzipale gegenüber das Recht, Erfüllung des Lehrvertrags und Schadenersatz zu verlangen. Der Anspruch auf Schadenersatz steht dem Handlungslehrling zu, sowohl wenn er zu Unrecht entlassen als auch wenn ihm durch das Verhalten des Prinzipals berechtigter Grund zum Austritt aus der Lehre gegeben war. Stellt der Prinzipal, der zur Wiederaufnahme des Lehrlings verurteilt war, dem Urteil gemäß den Lehrling wieder ein, vernachlässigt aber seine Pflichten in einer die Ausbildung des Lehrlings gefährdenden Weise, so hat er Geldstrafe bis zu 150 Mark zu gewärtigen (§ 82 Abs. 1 des HGBs.).

Dem Handlungslehrling muß bei Beendigung des Lehrverhältnisses ein schriftliches Zeugnis über die Dauer der Lehre, die darin erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten und über das Betragen ausgestellt werden (§ 80 HGB.).

In Streitigkeiten mit dem Prinzipal aus dem Lehrverhältnis nehmen die Handlungslehrlinge ebenso vor den Kaufmannsgerichten und, wo solche nicht bestehen, vor den ordentlichen Gerichten Recht wie die Handlungsgehülfen (vergl. § 8 der Abhandlung am Ende).

§ 10.

Die Gehülfen, Lehrlinge und Arbeiter in offenen Verkaufsstellen.

Die Arbeiterschutzbestimmungen, die für die Gehülfen, Lehrlinge und Arbeiter im Handelsgewerbe bereits vor dem 1. Oktober 1900 galten, regelten die Sonn- und Festtagsruhe dieser Personen und erlegten den Prinzipalen die Pflicht auf, ihrem Personal unter 18 Jahren die Zeit zum Besuche der Fortbildungsschule zu gestatten. Daneben hat im Interesse der in offenen Verkaufsstellen tätigen Gehülfen, Lehrlinge und Arbeiter weitere Schutzbestimmungen die Novelle der Gewerbeordnung vom 30. Juni 1900 (RGBl. S. 321) geschaffen. Diese Vorschriften, die den VI. Abschnitt des VII. Titels bilden, gewährleisten einmal dem gesamten Personal ohne Rücksicht auf Alter und Geschlecht eine Mindestruhezeit und setzen die Zeiten fest, in denen offene Verkaufsstellen für den geschäftlichen Verkehr geschlossen sein müssen. Der Abschnitt gibt weiter Bestimmungen, die die Durchführung der Grundsätze des § 62 HGBs. sichern sollen, und gebietet analog den rein gewerblichen Betrieben mit größerer Arbeiterschaft die Einführung von Arbeitsordnungen für Verkaufsstellen, zu deren Personal mehr denn 20 Gehülfen und Lehrlinge zählen.

Die Mindestruhezeit der in offenen Verkaufsstellen und den dazu gehörenden Schreibstuben und Lagerräumen tätigen Gehülfen, Lehrlinge und Arbeiter muß 10 Stunden, in Gemeinden dagegen, die nach der jeweilig letzten Volkszählung mehr als 20000 Ein-

wohner haben, 11 Stunden betragen, wenn in den Verkaufsstellen zwei oder mehr Gehülfen oder Lehrlinge beschäftigt sind (§ 139c Abs. 1 und 2 GO.). Auch ist dem Personal täglich (mithin auch an Sonn- und Festtagen, wo sie nur eine beschränkte Zeit beschäftigt sind) eine mindestens einstündige Mittagspause zu gewähren. Die Mittagspause muß 1½ Stunde für diejenigen dauern, welche die Hauptmahlzeit außerhalb des die Verkaufsstelle enthaltenden Gebäudes einnehmen (§ 139c Abs. 3 GO.).

Alle diese Vorschriften des § 139c sind nicht anzuwenden, insoweit als 1. Arbeiten zur Verhütung des Verderbens von Waren unverzüglich vorgenommen werden müssen, als 2. die gesetzlich vorgeschriebene Inventur oder Neueinrichtungen und Umzüge in Frage kommen, außerdem 3. an höchstens 30 Tagen des Jahres, die die Ortspolizeibehörde allgemein oder für einzelne Geschäftszweige zu bestimmen hat (§ 139d GO.).

Der Ermüdung des Personals durch zu lange Beschäftigung in den Betriebsräumen vorzubeugen bezwecken die Vorschriften über den Ladenschluß. Diese gehen grundsätzlich dahin, daß offene Verkaufsstellen von 9 Uhr abends bis 5 Uhr morgens für den geschäftlichen Verkehr geschlossen sein müssen (§ 139e Abs. 1 GO.). Diese Zeit kann für alle oder einzelne Geschäftszweige durch Anordnung der höheren Verwaltungsbehörde auf die Stunden von 8—9 Uhr abends und 5—7 Uhr morgens erstreckt werden, wenn von mindestens ⅔ der beteiligten Geschäftsinhaber dies beantragt ist und die beteiligten Gemeindebehörden gehört worden sind (§ 139f GO.). Ausnahmen vom Gebot des Ladenschlusses sind nachgelassen für unvorhergesehene Notfälle, an höchstens 40 Tagen des Jahres, die von der Ortspolizeibehörde zu bestimmen sind, wobei aber um 10 Uhr Ladenschluß zu erfolgen hat, endlich nach näherer Bestimmung der höheren Verwaltungsbehörde für Städte mit weniger als 2000 Einwohnern und für ländliche Gemeinden, wenn in ihnen der Geschäftsverkehr sich

vornehmlich auf einzelne Tage der Woche oder einzelne Stunden des Tags beschränkt (§ 139e Abs. 2 GO.).

Damit ferner in offenen Verkaufsstellen diejenigen Vorschriften zur Durchführung gelangen, die den Schutz der Handlungsgehülfen und Handlungslehrlinge bezielen und die Aufrechterhaltung der guten Sitten und des Anstands zu sichern bestimmt sind (§§ 62, 76 Abs. 1 HGB.), ist der Polizeibehörde die Befugnis eingeräumt, für einzelne offene Verkaufsstellen im Wege der Verfügung geeignete Maßnahmen in der angegebenen Richtung anzuordnen (§ 139g GO.). Ebenfalls mit Rücksicht auf die Durchführung der im § 62 HGB. enthaltenen Grundsätze ist der Bundesrat ermächtigt, Bestimmungen darüber zu erlassen, welchen Anforderungen in offenen Verkaufsstellen die Laden-, Arbeits- und Lagerräume und deren Einrichtungen, Maschinen und Gerätschaften genügen müssen (§ 139h GO.). Als eine solche Vorschrift ist ergangen die Bekanntmachung vom 28. November 1900, betr. die Einrichtung von Sitzgelegenheit für Angestellte in offenen Verkaufsstellen (RGBl. S. 1033).

Endlich hat die Gewerbeordnung entsprechend ihren Bestimmungen für rein gewerbliche Betriebe, die in der Regel mindestens 20 Arbeiter beschäftigen, auch für die offenen Verkaufsstellen, in denen in der Regel mindestens 20 Gehülfen und Lehrlinge beschäftigt werden, die Erlassung von Arbeitsordnungen vorgesehen, auf die im wesentlichen, soweit nicht durch die Natur der Arbeitsverhältnisse des in offenen Verkaufsstellen tätigen Personals eine andere Regelung geboten ist, die für Arbeitsordnungen in rein gewerblichen Betrieben mit mindestens 20 Arbeitern ausgesprochenen Grundsätze entsprechend anzuwenden sind (§ 139k der GO.).